

Gbk 2021/5/4 GBK II/426/20

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.05.2021

Norm

§21 Abs1 Z3 GIBG

1. GIBG § 21 heute
2. GIBG § 21 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GIBG § 21 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GIBG § 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 Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/426/20 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/426/20 gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in 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 idF BGBl. II Nr. 275/2013 erkannt: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch Herrn B (in Folge: Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 2004, idgF, in Verbindung mit Paragraph 11, Gleichbehandlungskommissions-GO, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 396 aus 2004, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 275 aus 2013, erkannt:

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

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller bei der Z-AG im Tiefbau beschäftigt gewesen sei und der Antragsgegner unter anderem dazu eingeteilt gewesen sei, den Antragsteller zwischen X und Y mit dem Auto mitzunehmen. Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller bei der Z-AG im Tiefbau beschäftigt gewesen sei und der Antragsgegner unter anderem dazu eingeteilt gewesen sei, den Antragsteller zwischen römisch zehn und Y mit dem Auto mitzunehmen.

Bald nach Beginn des Dienstverhältnisses habe der Antragsgegner den Antragsteller erstmalig als „Nigga“ bezeichnet — was er zu späteren Anlässen wiederholt habe. Ein anderes Mal habe ein Kollege in einer Gruppe verallgemeinernd gemeint, dass „Ausländer“, die nach Österreich kommen, ungebildet und Messerstecher seien. Der Antragsgegner habe nonverbal seine Zustimmung zu dieser Äußerung kommuniziert. In einem weiteren Gespräch habe der Antragsgegner den Antragsteller sinngemäß aufgefordert, den „Zaun“ zu schließen, damit seine „Affen-Brüder“ nicht hineinkönnen, womit dieser auf die Migration von Afrika nach Europa angespielt habe.

In weiterer Folge sei dem Antragsteller aufgefallen, dass der Antragsgegner eine Axt im Auto mittransportiert habe. Als der Antragsteller eines Tages vom Vorarbeiter aufgefordert worden sei, einen Transport mit dem Auto des Antragsgegners vorzunehmen, sei die Situation eskaliert, der Antragsgegner habe die Axt aus dem Auto genommen und dem Antragsteller mit dieser gedroht.

Die Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG ergebe sich nach Ansicht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung aus folgenden Überlegungen: Die Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG ergebe sich nach Ansicht der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung aus folgenden Überlegungen:

Eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit liege vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt werde, die mit der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang stehe, die Würde der betroffenen Person verletze oder dies bezwecke, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sei und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schaffe oder dies bezwecke. Die oben dargestellten Bemerkungen und Handlungen würden jedenfalls unerwünschte Verhaltensweisen darstellen, welche mit der ethnischen Zugehörigkeit, besonders der Hautfarbe des Antragstellers in Zusammenhang stünden. Sie seien würdeverletzend, vom Antragsteller unerwünscht und würden ein einschüchterndes und feindseliges Umfeld schaffen.

Bei der Bezeichnung als „Nigga“ handle es sich um eine besonders kränkende Ausdrucksweise, die eine als massiv diskriminierend zu wertende Äußerung und eine damit verbundene Beleidigung darstelle. Mangels anderer sich aus dem Sachverhalt ergebender Motive sei anzunehmen, dass auch das Drohen mit der Axt mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers in Zusammenhang stehe und damit ebenfalls als Belästigung im Sinne des GIBG einzustufen sei.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller ihm zugeteilt worden sei und er anfangs nur beauftragt gewesen sei, diesen von X nach Y und wieder retour im Auto mitzunehmen. In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller ihm zugeteilt worden sei und er anfangs nur beauftragt gewesen sei, diesen von römisch zehn nach Y und wieder retour im Auto mitzunehmen.

Später hätten sie gemeinsam auf derselben Baustelle gearbeitet, wobei die Zusammenarbeit anfangs gut gewesen sei. Der Antragsteller habe ihm mitgeteilt, dass er gerne bei ihm bleiben und mit ihm zusammenarbeiten wolle. Der Antragsteller habe oftmals kein Geld zum Jause kaufen dabeigehabt, weshalb er für den Antragsteller bezahlt habe. Generell habe er das Gefühl gehabt, dass der Antragsteller knapp bei Kasse sei und er selbst habe diesem nach Feierabend öfters die konsumierten Getränke bezahlt, da er ihm helfen habe wollen.

Die Probleme hätten angefangen, als der Antragsteller öfters verschlafen habe. Er habe ihm mitgeteilt, dass er weiterfahren würde, falls dieser nochmal verschlafen sollte, woraufhin der Antragsteller aggressiv zu schreien begonnen habe, dass er doch weiterfahren solle. Später habe der Antragsteller sich entschuldigt und erzählt, dass er Probleme zu Hause habe.

Diverse Geschichten des Antragstellers über dessen Situation in Österreich, mit seiner Frau, seinen Verwandten in Afrika und seinen Schwiegereltern in Deutschland hätten ihn glauben lassen, der Antragsteller habe ein sehr schweres Leben und sei unglücklich. Als der Antragsteller dann eines Tages auch in Tränen ausgebrochen sei, habe er noch mehr Mitleid mit ihm gehabt und versucht ihn mit gutem Zureden zu beruhigen.

Er habe den Antragsteller nicht als „Nigga“ beschimpft, vielmehr habe dieser das Thema zur Sprache gebracht, indem er sich selbst als „Neger“ bezeichnet habe.

Die Aussage, dass er sinngemäß den Antragsteller dazu aufgefordert habe, den Zaun zu schließen, damit „seine Affen-Brüder nicht hineinkönnen“, sei ihm unbekannt. Er sei selbst als Ausländer nach Österreich gekommen und habe sich sein Leben hier hart aufgebaut.

Er wünsche seine anfänglichen Erfahrungen als Ausländer niemandem und tätige dementsprechend auch keine solche Äußerungen. Des Weiteren habe der Antragsteller ihn körperlich attackiert und provoziert, woraufhin er sich bedroht gefühlt und die Axt als Selbstschutz in die Hand genommen habe. Er habe den Antragsteller damit aber nie berührt. Nach diesem Vorfall hätten sie sich auch wieder versöhnt, da es ein Missverständnis beider Seiten gewesen sei. Er sei schwer enttäuscht, da er immer nur helfen habe wollen und gedacht habe, dem Antragsteller würde es in Österreich schlecht gehen.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der Antragsteller schilderte, dass er mit dem Antragsgegner von Beginn bis Ende seiner Beschäftigung zweimal täglich im Auto mitgefahren sei. Es habe sich nach einiger Zeit in der Beziehung eine Änderung ergeben, der Antragsgegner habe gesagt, dass er Überstunden machen müsse und ihn nicht mehr zurückmitnehmen könne, da er sei dann ca. eine Woche mit dem Bus zurückgefahren. Dann sei er draufgekommen, dass das gar nicht gestimmt habe. Er habe dann den Polier gefragt, der dem Antragsgegner nie gesagt habe, dass dieser ihn nicht mitnehmen solle. Der Polier habe den Antragsgegner dann zur Rede gestellt, warum er ihn nicht mitnehme – danach habe es viel Druck von dessen Seite gegeben, am nächsten Tag habe der Antragsgegner vorne im Auto eine Axt liegen gehabt. Er selbst habe gedacht, dass diese für die Arbeit erforderlich sei, habe sich aber gewundert, warum der Antragsgegner die Axt nicht hinten im Auto aufbewahre. Er habe dann dem Gruppenleiter vom Verhalten des Antragsgegners erzählt, dieser habe aber gemeint, dass er sich nicht darum kümmern, sondern einfach seine Arbeit erledigen solle. Er habe sich also auf die Arbeit konzentriert, weil er diese gebraucht habe, habe den Druck aber nach einer gewissen Zeit nicht länger ignorieren können. Der Antragsgegner habe ihn bei der Arbeit immer wieder aufgefordert, „mach das, mach das“ – wenn einmal nichts zu tun gewesen sei, habe dieser ihn aufgefordert, sein Auto zu waschen, was er auch gemacht habe.

Ab einem gewissen Zeitpunkt hätten sie zusammengearbeitet, seien aber nicht mehr gemeinsam im Auto gefahren. Erklärend sei anzumerken, dass man gelegentlich anderen Vorarbeitern zugeteilt werde. Als die Probleme begonnen hätten, sei er mit dem Bus gefahren. Als es zum Streit gekommen sei, habe ihm der Polier jemanden anderen zum Mitfahren zugeteilt, aber nur einmal – dann sei er wieder dem Antragsgegner zugeteilt worden.

Auf Frage nach allfälligen privaten Unterhaltungen mit dem Antragsgegner während der Fahrt gab er an, dass dieser zunächst erzählt habe, wie er nach Österreich gekommen sei, seiner Kultur entspreche es, dass er dann auch von sich erzähle. Überhaupt erzähle er – wenn er neue Leute kennenlerne – dass er aus Uganda stamme, für ihn gehöre es dazu, um ins Gespräch zu kommen.

Auf Frage nach seiner Einschätzung, ob am Anfang ein gutes Verhältnis zum Antragsgegner bestanden habe, meinte er, dass er dies verneine – wenn der Antragsgegner etwas von ihm gebraucht habe, habe dieser richtiggehend darauf gedrängt. Am Anfang habe er selbst auf ein gutes Verhältnis gehofft, aber der Antragsgegner habe bei der Arbeit schon Sachen gemacht, die für ihn Fragen aufgeworfen hätten, dass etwas nicht in Ordnung sei.

Auf Frage nach der Situation, in der der Antragsgegner das N-Wort benutzt habe, führte er aus, dass man am Anfang in einer Gruppe gewesen sei, mit dem Polier und anderen Mitarbeitern, da habe der Antragsgegner ihn gefragt, was denn passiere, wenn man zu ihm das N-Wort sage. Der Antragsgegner habe nachgehakt – nachdem er nicht wirklich darauf antworten habe wollen, ob es ihm etwas ausmachen würde – da habe er dann gemeint, dass es auf den verwendeten Zusammenhang ankäme, welche Einstellung die Person habe, für ihn zähle die dahinterstehende Absicht mehr als andere. Dann habe niemand mehr etwas dazu gesagt.

Dann sei der Vorfall gekommen, als der Antragsgegner versucht habe, ihn mit der Axt zu verletzen – da habe dieser das N-Wort verwendet und gemeint „Raus aus meinem Auto“. Das sei wirklich verletzend für ihn gewesen, da habe er dann genug gehabt.

Der Antragsgegner habe es bei der Arbeit oft und immer wieder gesagt, er selbst habe gedacht, nicht darüber nachzudenken und es als Witz anzusehen. Er habe auch Dinge gesagt wie: „Daniel, du musst schnell den Zaun machen

und deinem Bruder helfen, damit die Affen nicht hereinkommen“. Er habe repliziert, wenn es sein Bruder sei, wäre es wohl auch der Bruder des Antragsgegners, woraufhin der gemeint habe, dass es nur Spaß gewesen sei.

Es sei dann aber kein Witz mehr gewesen, als der Antragsgegner das N-Wort verwendet habe, um ihn aus dem Auto zu werfen.

Auf Nachfrage nach diesem Vorfall gab er an, dass der Antragsgegner ihn zu seinem Arbeitsplatz gebracht und ihm Arbeit aufgetragen habe. Nach Fertigstellung der Arbeit habe er eine Veränderung beim Antragsgegner bemerkt, der sehr stark den Eindruck gemacht habe, unter Druck zu stehen. Es habe sich Spannung aufgebaut, der Antragsgegner habe von da an immer gemeint, „gib Gas, gib Gas“, es sei zu viel gewesen, wie dieser ihn angetrieben habe.

Dann sei der Polier und der Vorarbeiter dazugekommen, man habe zu viert gearbeitet. Er habe den Polier gefragt, warum man Stress hätte – dieser habe gemeint, dass sie eh langsam arbeiten würden. Dann habe dieser ihm erzählt, dass der Antragsgegner ihm in der Früh eine Arbeit gegeben habe und dann weggegangen sei.

Der Antragsgegner habe ihn am Hemd gezogen, als er einen kleinen Fehler gemacht habe, was die anderen auch gesehen hätten. Am Ende des Tages sei es dann ums Aufräumen gegangen, er sollte das Werkzeug aufräumen und in das Auto des Antragsgegners legen und mit diesem mitfahren. Dem Antragsgegner sei dann das zweite Auto zugewiesen worden, er sei mit dem anderen Auto zum Lager gefahren, der habe dann dort schon auf ihn gewartet.

Der Antragsgegner habe ihn dann aggressiv aufgefordert, aus seinem Auto auszusteigen, es habe sich aber um ein Firmenauto gehandelt. Er habe dem Antragsgegner erwidert, dass dieser seine Spielchen machen könne – er wolle nur seine Arbeit machen und habe versucht, das Auto zu parken und den Antragsgegner ignoriert. Der Antragsgegner habe sich vor das Auto gestellt und dabei immer wieder das N-Wort verwendet. Er sei dann zur Vordertür gekommen, habe diese geöffnet, er selbst habe die Tür dann wieder zugezogen und verriegelt, weil er Angst gehabt habe. Es sei das erste Mal gewesen, dass er mit dem Auto des Antragsgegners gefahren sei.

Auf Frage nach der Behauptung des Antragsgegners, dass er diesen attackiert haben soll, meinte er, dass dies nicht stimme. Auf Frage nach Zeugen für diese Situation meinte er, dass es keine Zeugen gebe.

Auf Frage nach der Behauptung, dass er öfters verschlafen haben soll und ihn der Antragsgegner daher nicht mitnehmen habe wollen und ihn angeschrien habe, gab er an, dass dies nicht stimme, er habe diesen nicht anbrüllt. Es sei auch nicht richtig, dass er öfter verschlafen habe – manchmal sei er drei bis fünf Minuten verspätet gewesen, da habe er den Antragsgegner immer angerufen. Einmal sei er mit dem Fahrrad hingefahren, habe aber sein Fahrradschloss vergessen und gefragt, ob er das Fahrrad im Auto mitnehmen könne, was der Antragsgegner abgelehnt habe. Da habe er dann mit diesem zu diskutieren begonnen – dieser sei dann einfach weggefahren und habe ihn stehen lassen.

Auf Nachfrage nach dem Vorfall mit der Axt meinte er, dass der Antragsgegner ihm nicht zugehört habe, er habe dann die Türe geöffnet, der Antragsgegner sei dann nach hinten gelaufen und habe die Axt vom Rücksitz genommen. Da habe er dann diesem gezeigt, dass er dies mit dem Handy aufnehme, woraufhin dieser sofort die Axt habe fallen lassen.

Auf Frage, ob ihn die Aussagen des Antragsgegners getroffen hätten, meinte er, dass er es als beleidigend und als Mangel an Respekt empfunden habe. Es sei für ihn eine sehr emotionale Sache gewesen. Nach diesem Vorfall habe es keine Chance mehr auf eine Wiederholung gegeben, nach einer Rücksprache mit dem Gruppenleiter habe dieser die beiden getrennt.

Er selbst habe eine Art Wiedergutmachung vom Antragsgegner gewollt, was dieser abgelehnt habe – daraufhin habe er diesen nicht mehr an sich herangelassen.

Auf Frage ob es üblich sei, dass zwei Leute quasi in ein Auto „zusammengespannt“ werden würden oder ob dies nur bei ihm und dem Antragsgegner der Fall gewesen sei, meinte er, dass ihm später erklärt worden sei, dass es üblich sei, wenn zwei Personen an einem Ort wohnen würden und einer kein Auto habe, dass er vom anderen mitgenommen werde.

Der Antragsgegner sei nicht wirklich sein „Boss“ gewesen, weil dieser gar nicht dafür qualifiziert gewesen sei – er sei ein angelernter Arbeiter und kein Vorarbeiter gewesen. Dieser sei nur auf Grund des Dienstalters und seiner Erfahrung über ihm angesiedelt gewesen. Beim angesprochenen Auto habe es sich um ein Firmenauto gehandelt.

Auf Nachfrage hinsichtlich der Behauptung, dass der Antragsgegner vor dem Vorfall immer wieder das N-Wort „im Spaß“ benutzt habe und die Frage, warum er es später nicht mehr als Spaß empfunden habe, meinte er, dass am Anfang bei der Bemerkung mit dem Affen, der sein Bruder sei, er das schon als verletzend empfunden habe, sich aber gedacht habe, dass er dem Antragsgegner eine Chance gebe, weil er glaube, dass sich Menschen ändern würden – er habe gehofft, dass der Antragsgegner aus seiner Antwort lernen werde. Bei ihm habe er dann aber den Eindruck gehabt, dass er nicht lernfähig sei.

Auf Frage, ob er dem Antragsgegner einmal gesagt habe, dass das N-Wort für ihn verletzend sei, meinte er, dass er ihm schon gesagt habe, dass es beleidigend sei, es nicht zu ihrer Freundschaft passe und sie daran arbeiten müssten. Er habe auch dem Polier davon erzählt, dieser habe dem Antragsgegner gesagt, dass dieser sich entschuldigen solle, was er aber abgelehnt habe.

Auf Frage, ob er dem Antragsgegner vor dem Axt-Vorfall mehrmals gesagt habe, dass es ihn verletze, gab er an, dass er dies dem Antragsgegner gesagt habe, als der Affenbrüder-Vergleich getroffen worden sei. Dazwischen habe es der Antragsgegner nicht verwendet – erst wieder, als es zum Zwischenfall mit der Axt gekommen sei. Vor dem Affenbrüder-Vergleich habe er nichts zum Antragsgegner gesagt.

Auf Frage gab er an, dass er mit diesem in Deutsch/regionaler Dialekt kommuniziert habe.

Auf Frage, ob er davor dem Antragsgegner nonverbal signalisiert habe, dass die Verwendung des N-Worts für ihn nicht in Ordnung sei, meinte er, dass er dies signalisiert habe, indem er sich zurückgezogen und versucht habe, es zu ignorieren – er wisse allerdings nicht, ob dies „angekommen“ sei.

Er schilderte, dass er auf seinen Job angewiesen gewesen und der Jobverlust für ihn ein großer Einschnitt gewesen sei. Nunmehr sei er selbständig, der Jobverlust habe große Auswirkungen auf sein Leben.

Auf Frage nach der Aufnahme mit dem Handy beim Vorfall mit der Axt gab er an, dass er es auch deshalb gemacht habe, weil man in seiner Kultur – wenn jemand mit einer Waffe auf einen zukomme – sich etwas zur Selbstverteidigung suche und sich physisch verteidige.

Er habe es sich selbst in Österreich aber nicht schwer machen wollen, wie er es vielleicht in seinem Heimatland gemacht hätte, daher habe er sich gedacht, dass es das Beste sei festzuhalten, was passiere. Er habe große Angst gehabt.

Als er es hergezeigt habe, habe man ihm gesagt, dass der Antragsgegner ja keine Verletzungsabsicht gehabt habe. Einerseits sei die Aufnahme auch Schutz für ihn gewesen, weil er es nur dokumentiert, sich aber nicht verteidigt habe – wäre jedoch etwas passiert, hätte man aber anhand dessen den Vorfall erkennen können.

Der Axt-Vorfall sei zwischen Juli und September/Oktober ... gewesen, nach dem Vorfall sei er noch ca. zwei bis drei Monate beschäftigt gewesen. Statt der Kündigung des Antragsgegners sei er selbst gekündigt worden.

Der Antragsgegner gab bei seiner Befragung an, dass die Behauptungen des Antragstellers erlogen seien. Dieser sei ihm zum Mitnehmen im Auto zugeteilt worden, allerdings nicht im ersten Monat seiner Beschäftigung. Zur Behauptung, dass er den Antragsteller im Mai als „Nigga“ bezeichnet habe, frage er sich, wo die Logik sei, wenn er mit diesem damals gar nicht gearbeitet habe.

Am Anfang des Mitfahrens habe man ein gutes Verhältnis gehabt, er habe den Eindruck gehabt, dass der Antragsteller finanziell sehr schlecht dagestanden sei. Daher habe er für diesen sogar Jause eingekauft. Dessen Vorgesetzter sei er nicht gewesen. Der Polier habe im Lager in Y die Arbeit eingeteilt.

Da der Antragsteller mit der deutschen Sprache Schwierigkeiten gehabt habe, habe er mit diesem in Deutsch, Englisch und „allem Möglichen“ kommuniziert. Der Antragsteller habe erzählt, dass er aus Uganda komme, mit einer Deutschen verheiratet sei und ein Kind habe.

Zu dessen Behauptung, dass er immer wieder das N-Wort verwendet habe, gab er an, dass er das nicht gemacht habe. Er arbeite in einer seriösen Firma – wenn sein Bauleiter erfahren würde, dass so etwas passiere, „bekomme man die Papiere und sei gleich weg“. Er habe das niemals zum Antragsteller gesagt, das liege nicht in seinem Charakter.

Nach einer Weile habe der Antragsteller öfters verschlafen – einmal habe er diesem gesagt, wenn dies nochmals passiere, werde er nicht auf ihn warten, sondern weiterfahren. Da habe der Antragsteller laut geschrien, er selbst sei

dann weitergefahren, nach zehn Minuten habe der Antragsteller dann zu weinen begonnen und von Problemen mit seiner Frau erzählt – u.a., dass er nicht mehr Fußball spielen könne, weil er auf das Kind aufpassen müsse, seine Mutter krank sei und die Familie Probleme habe, weil er vom Islam zum Katholizismus konvertiert sei.

Auf Frage, warum er glaube, dass der Antragsteller dies behaupte, gab er an, dass er das nicht wisse.

Er habe zum Antragsteller „...“ gesagt, so sei dieser in der Firma bekannt gewesen. Von „...“ habe er erst erfahren, als er das Schreiben bekommen habe.

Zur vom Antragsteller behaupteten „Affenbrüder“-Aussage gab er an, dass das nicht er, sondern laut Antrag ein Kollege in einer Gruppe gesagt haben soll. Er habe diese Aussage auch nicht gehört. Warum sollte er seinen Arbeitsplatz nach 18 Jahren riskieren?

Auf Frage nach der Axt im Auto gab er an, dass eine Baustelle fertiggestellt worden sei, der Antragsteller habe danach irgendwo hinfahren sollen, sei im Weiteren aber nicht dort gewesen und auch nicht telefonisch erreichbar gewesen.

Als der Antragsteller dann gekommen sei, habe er diesen gefragt, was mit ihm los sei – der Antragsteller habe die Hand gehoben, da er selbst den Antragsteller nicht verstanden habe, sei er auf diesen zugegangen – dieser habe das Handy vorbereitet und die Tür aufgemacht. Der Antragsteller habe das Handy dann sofort auf ihn gerichtet, er habe den Antragsteller leicht „geschimpft“, er selbst habe sich leicht bedroht gefühlt, mehr sei nicht gewesen.

Der Antragsteller sei damals mit seinem Firmenauto gefahren, weil er selbst mit einer Walze gefahren sei. Der Antragsteller sei öfters mit seinem Auto gefahren. Er wisse nicht, wo dieser eineinhalb Stunden gewesen sei – er selbst sei von der Baustelle zum Lager gefahren. Dort habe er auf den Antragsteller gewartet. Im Lager seien nur er und der Antragsteller gewesen. Nach 20 – 30 Minuten sei dieser gekommen, man habe abladen müssen, er habe keine Ahnung gehabt, was der Antragsteller gehabt habe, er wisse aber, dass dieser damals zu Hause Probleme gehabt habe.

Der Antragsteller sei im Auto gewesen und habe die Hände nach oben gestreckt. Er selbst sei ca. zehn Meter entfernt gewesen und habe gerufen, dass man ausladen müsse. Dann sei er selbst zur Tür gegangen, habe die Tür aufgemacht und gefragt, was los sei. Er habe versucht, mit dem Antragsteller, der schlecht Deutsch gesprochen habe, „normal“ zu reden – dieser habe sich angegriffen gefühlt. Dann habe ihn der Antragsteller auf die Schulter geschlagen und begonnen, ihn zu fotografieren. Er selbst habe sich damals „leicht bedroht“ gefühlt, er habe den Antragsteller nicht geschlagen und auch nie „Nigga“ genannt, alles sei eine Lüge.

Die Axt sei unten gewesen, „zur Verteidigung“, weil der Antragsteller ihn angegriffen habe. Die Tür sei offen gewesen, die Axt sei mit dem anderen Werkzeug hinter dem Sitz gelegen. Es sei eine „Reaktion gewesen, mehr nicht“. Er habe mit der Hand „Stopp“ gesagt, mehr nicht.

Auf Frage, ob er erklären könne, warum der Antragsteller ihn plötzlich angegriffen habe, gab der Antragsgegner an, dies nicht zu wissen. Als der Antragsteller ihn an der Schulter geschlagen habe, habe er selbst danach dann die Axt in der Hand gehabt. Der Antragsteller habe dann mit dem Handy gefilmt und sei dann zum Chef ins Büro gegangen. Der Polier habe beide dann beruhigt, sie hätten sich die Hand gegeben und seien dann miteinander weitergefahren und hätten weitergearbeitet. Sie hätten sich beide entschuldigt.

Die Kündigung des Antragstellers habe nichts mit ihm zu tun – er und der Antragsteller hätten nach dem Vorfall noch eine Weile zusammengearbeitet und die beiden seien weiterhin zusammen im Auto gefahren. Er habe dem Antragsteller sogar Geld geliehen.

Beim Vorfall mit der Axt habe er den Antragsteller mit folgenden Worten angeschrien: „Wenn du noch einmal angreifst, ich ficke deinen Vater, deine Mutter, deinen Hund, die ganze Familie.“ Bemerkungen zur Herkunft oder Hautfarbe des Antragstellers habe er aber nicht gemacht. Das „N-Wort“ habe er nicht gesagt, weil „das in Österreich und Deutschland sehr gefährlich sei“. Das habe er nie gesagt. Das sei ja „rassistisch“, das sage man nicht – er sei ja selber Ausländer.

Warum der Antragsteller ihn damals körperlich attackiert habe, wisse er nicht. Er habe dann ein Schreiben mit der Aufforderung erhalten, Euro 1.000,-- an den Antragsteller zu zahlen.

Auf Frage, ob die Axt immer oder nur an diesem Tag im Auto gelegen sei, meinte er, dass dies unterschiedlich gewesen sei und es sich um ein Arbeitswerkzeug für Holzbearbeitung handeln würde. Die beiden hätten damals zu einer neuen Baustelle fahren sollen, der Antragsteller sei aber nicht da gewesen. Der Antragsteller hätte 40 Minuten vor ihm beim Lager sein sollen. Er habe zum ihm gesagt: „A, mein Gott, wo bist du?“ Mehr nicht.

Das einzige, das der Antragsteller wolle, sei Geld. Er selbst sei auch bei der Polizei gewesen und habe dort eine Aussage machen müssen. Diese Aussage sei komplett neu gewesen, der Antragsteller habe ihn mit der Behauptung angezeigt, dass er den Antragsteller geschlagen haben soll. Wann das genau gewesen sei, wisse er nicht mehr. Er habe danach davon aber nichts mehr gehört.

Auf Frage, warum er glaube, dass der Antragsteller zur Polizei gegangen sei, meinte er, dass dieser „geldgierig“ sei.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und des Antragsgegners und die oben angeführten Aussagen. Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und des Antragsgegners und die oben angeführten Aussagen.

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/von der AntragstellerIn glaubhaft zu machen ist. 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 Paragraph 17, genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom/von der AntragstellerIn glaubhaft zu machen ist.

Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rsp zwar eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei der zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers sprechen als dagegen (OGH 9 ObA 144/14p, ARD 6455/14/2015 = Arb 13.203; 9 ObA 177/07f, ZAS 2009/29, 186 [Klicka] = DRdA 2010/11, 137 [Eichinger]; vgl. auch Windisch-Graetz, in ZellKomm3 [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). 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]; vergleiche auch Windisch-Graetz, in ZellKomm3 [2018] Paragraph 12, GIBG Rz 16). Wird zB eine Bewerbung mit dem Hinweis abgelehnt, man verfüge über keine Sanitäreinrichtungen für männliche Mitarbeiter, liegt ein starkes Indiz für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor (OGH 9 ObA 46/04m, ecolex 2004, 420 = ASoK 2005, 26).

Wesentlich ist dabei, dass das GIBG von einem gestuften Beweislastmodell ausgeht (dazu eingehend Weberndorfer, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in Ulrich/Rippatha, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der/die AntragstellerIn ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren. Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die Kausalität einer besonderen Eigenschaft (hier die ethnische Zugehörigkeit) mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

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

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten: Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 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.“ § 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 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, § 21. (1) Eine Diskriminierung nach Paragraph 17, liegt auch vor, wenn eine Person

[...]

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, (2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach Paragraph 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 Diskriminierungsstatbestand 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/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen). Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß Paragraph 26, Absatz 12, GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der Paragraphen 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/r AntragstellerIn sprechen als dagegen vergleiche OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

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

Ergänzend ist allgemein zur Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung im Sinne des § 21 GIBG darauf hinzuweisen, dass die subjektive Unerwünschtheit eines Verhaltens oder einer Aussage für sich allein dafür noch nicht ausreichend ist, sondern dass zusätzlich eine für eine/n außenstehende/n 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. Ergänzend ist allgemein zur Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung im Sinne des Paragraph 21, GIBG darauf hinzuweisen, dass die subjektive Unerwünschtheit eines Verhaltens oder einer Aussage für sich allein dafür noch nicht ausreichend ist, sondern dass zusätzlich eine für eine/n außenstehende/n 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 GIBG zu qualifizieren ist.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Auf Grund der durchgeführten Befragungen hat sich für den Senat das Bild ergeben, dass sich bedingt durch das gemeinsame Fahren im Auto – wie von beiden Seiten übereinstimmend geschildert – zwischen Antragsteller und Antragsgegner zunächst ein kollegiales Verhältnis bestanden haben dürfte, im Zuge dessen sich beide auch über Privates ausgetauscht haben dürften.

Die in diesem Zusammenhang getätigten Aussagen des Antragsgegners, wonach dieser – nachdem er aus den Gesprächen den Eindruck gewonnen hatte, dass der Antragsteller neben Problemen mit Ehefrau, Kinderbetreuung und Konvertierung auch Geldsorgen gehabt haben dürfte – diesem wiederholt eine Jause gekauft oder ein Getränk bezahlt habe, hat der Senat als glaubhaft erachtet, da für den Senat kein Grund erkennbar war, warum der Antragsgegner derartige Schilderungen erfinden hätte sollen. Auch die Motivation des Antragsgegners, welcher betonte, selbst auch über einen Migrationshintergrund zu verfügen, dem Antragsteller, der auf ihn sehr belastet gewirkt hatte, „nur helfen zu wollen“, erschien dem Senat nachvollziehbar.

Eine solche Vorgangsweise unter Kollegen spricht nach Meinung des Senates im Allgemeinen für eine einer Person gegenüber wohlwollende Grundhaltung, weshalb auch die Darstellung des Antragstellers, dass dieser vom Antragsgegner bereits von Beginn der gemeinsamen Fahrten an häufig mit „Nigga“ bezeichnet worden sein soll, den Senat nicht überzeugt hat.

Es war für den Senat nach Abwägung der Aussagen beider Beteiligten wahrscheinlicher, dass der sich zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner aufbauende Konflikt im unterschiedlichen Pünktlichkeitsverständnis und in der unterschiedlichen Einschätzung des Arbeitstempos, nicht aber in der vom Antragsteller vage und unsubstantiiert geschilderten Bezeichnung als „Nigga“ durch den Antragsgegner begründet war.

Der Antragsgegner konnte dem Senat auch glaubhaft darlegen, dass er – nachdem er sich eine 18-jährige berufliche

Laufbahn bei der gemeinsamen Arbeitgeberin aufgebaut hatte – diese nicht für die vom Antragsteller behaupteten Aussprüche („Nigga“) riskieren würde, zumal derartige Äußerungen auch im Gegensatz zu seiner nach Einschätzung des Senates vorliegenden wohlwollenden Grundhaltung gegenüber dem Antragsteller gestanden wären.

Zu dem im Antrag relevierten Vorfall mit der Axt ist anzumerken, dass der Senat sich auf Grund der einander widersprechenden Angaben dazu kein abschließendes Bild machen konnte, von welchem der beiden Beteiligten die Erstaggression in dieser Situation ausgegangen ist. Als glaubhaft erachtet wurde die Darstellung des Antragsgegners, dass es sich bei der Axt um ein für Holzarbeiten benutztes und daher auch üblicherweise im Auto mitgeführtes Arbeitsgerät gehandelt habe, was gegen die Darstellung des Antragstellers, dass die Axt plötzlich und unerwartet wie aus heiterem Himmel im Auto gewesen sein soll, spricht.

Für den Senat war in diesem Zusammenhang vorstellbar, dass sich die damalige Konfliktsituation aus der vom Antragsgegner glaubhaft geschilderten, längeren Unauffindbarkeit des Antragstellers und dem in der Folge daraus resultierenden Zeitdruck im Hinblick auf den nächsten Arbeitseinsatz aufgebaut und dann entladen haben dürfte, was in Folge dann zum eskalierenden Konflikt geführt haben dürfte.

Der Senat konnte dabei jedoch keinen Zusammenhang zwischen der sich entladenden Konfliktsituation und der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers erkennen, sondern geht davon aus, dass die verbale Eskalation ausschließlich in der Unauffindbarkeit des Antragstellers und dem daraus resultierenden Zeitdruck für den Antragsgegner begründet war.

Nachdem der Antragsgegner dem Senat gegenüber freimütig eingeräumt hatte, den Antragsteller in der in seiner Aussage zitierten Weise beschimpft zu haben, dabei jedoch nicht das Wort „Nigga“ geäußert zu haben, da ihm klar gewesen sei, dass eine solche Bezeichnung „rassistisch“ wäre und daher nicht zu verwenden sei, hat der Senat diese Darstellung als glaubhafter als die Schilderung des Antragstellers erachtet.

Gemäß den gestuften Beweislastregeln des GIBG ist es dem Antragsteller daher nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass der Antragsgegner ihn wiederholt und insbesondere beim Axtvorfall als „Nigga“ beschimpft hat, weshalb das Vorliegen einer Belästigung iSd § 21 GIBG zu verneinen war. Gemäß den gestuften Beweislastregeln des GIBG ist es dem Antragsteller daher nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass der Antragsgegner ihn wiederholt und insbesondere beim Axtvorfall als „Nigga“ beschimpft hat, weshalb das Vorliegen einer Belästigung iSd Paragraph 21, GIBG zu verneinen war.

Zuletzt aktualisiert am

23.07.2021

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at