

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 *idF BGBl. II Nr. 102/2011*, erkannt:

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

liegt vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller albanischer Herkunft und bei der X-Bus GmbH als Fahrer beschäftigt gewesen sei. Im März 2010 sei es im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit zu folgendem Vorfall mit dem Antragsgegner, der auf Konzessionsbasis für die X-Bus GmbH fahre, gekommen:

Eine Lenkerin des Antragsgegners sei mit ihrem Bus mehrmals im Haltestellenbereich gestanden, sodass der Antragsteller nicht ordnungsgemäß zufahren habe können. Nachdem er sie darauf angesprochen habe, dass sie dort nicht stehen könne, habe die Lenkerin erwidert, dass ihr Chef ihr dies erlaube.

Am 17.3.2010 habe die Lenkerin offenbar mit dem Antragsgegner telefoniert, der ihn in der Haltestelle bereits erwartet habe und mit erhobenen Armen auf ihn zugegangen sei.

Dabei habe der Antragsgegner ihn öffentlich mit Worten wie „Du kannst ja nicht einmal Deutsch sprechen, du Trottel du“, „Nächste Woche wirst du mit dem Y zu tun haben, du Trottel du“ und „Deinen Arsch kann nur der Z retten, du Trottel du“ beschimpft habe.

Auf Grund dieser Attacke sei es zu einer Kursverspätung gekommen und er habe sich sehr in seiner Ehre gekränkt gefühlt.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass er in den leeren Bus zum Antragsgegner eingestiegen sei, um diesen - nachdem dieser angeblich die Lenkerin seines Busunternehmens grob beschimpft habe – zur Rede zu stellen. Unmittelbar, nachdem der Antragsgegner den Bus betreten habe, habe der Antragsteller die Türen verschlossen und sofort die Polizei gerufen, die in Folge auch gekommen sei.

Nachdem der Antragsteller keine Anstalten gemacht habe, die Türen wieder zu öffnen, also den Antragsgegner im Bus gefangen gehalten habe, habe dieser begonnen, den Antragsteller zu beschimpfen, wobei sicherlich auch das Wort „Trottel“ gefallen sei.

Die Behauptung des Antragstellers, der Antragsgegner habe ihm vorgeworfen, nicht einmal „Deutsch sprechen zu können“, sei allerdings frei erfunden.

Der Antragsteller bestätigte bei seiner Befragung den von ihm im Antrag geschilderten Sachverhalt und ergänzte, sich nicht mehr genau erinnern zu können, ob 2 Frauen zum Zeitpunkt des antragsgegenständlichen Vorfalls ganz hinten im Bus anwesend gewesen seien oder nicht.

Nachdem der Antragsgegner nicht aus dem Bus habe aussteigen wollen und begonnen habe, ihn zu beschimpfen, habe er die Tür zugemacht und sei einige Meter gefahren.

Nachdem die Polizei eingetroffen sei, habe der Antragsgegner ruhig und kompetent gewirkt, die Polizisten hätten die beiden auf ihre Unzuständigkeit zur Klärung der

Frage, ob der Antragsgegner im Haltestellenbereich parken dürfe oder nicht, verwiesen.

Die Behauptung des Antragsgegners, ihn nicht mit Bezugnahme auf seine Deutschkenntnisse beschimpft zu haben, sei unrichtig.

Der Antragsgegner erklärte bei seiner mündlichen Befragung, dass er zum Antragsteller in den leeren Bus eingestiegen sei und zu ihm gesagt habe: „Was ist eigentlich los mit Dir?“, woraufhin dieser die Türe zugemacht und die Polizei gerufen habe.

Bevor die Polizei gekommen sei, habe es ein kurzes Wortgefecht mit dem Antragsteller gegeben, im Zuge dessen er diesen gefragt habe, was los sei und ob er „deppert“ sei. Allerdings sei keine Rede davon gewesen, dass er den Antragsteller als „ausländisch“ betitelt habe.

Es möge schon sein, dass er den Antragsteller als „Trottel“ bezeichnet habe, er könne sich aber nicht vorstellen, etwas über die Deutschkenntnisse des Antragstellers gesagt zu haben, da dieser ja gut Deutsch spreche.

In einem Schreiben des Antragstellers käme fälschlicherweise „hundert Mal das Wort Trottel vor“ - wenn er „dreimal Trottel sagen würde, würde ihm die Hand auskommen“. Die Frage, ob er dermaßen „temperamentvoll“ sei, wurde vom Antragsgegner mit dem Hinweis, dass dies schon passieren könne, aber nichts mit der Herkunft zu tun habe, bejaht.

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

...

"§ 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.

Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit Situation zu beschäftigen, dass für die vom Antragsteller behauptete und vom Antragsgegner bestrittene Beschimpfung mit Bezugnahme auf die nichtdeutsche Muttersprache des Antragstellers keine Zeugen namhaft gemacht werden konnten. Eine genaue Rekonstruktion der Situation im Bus durch den Senat, bei der es jedenfalls unstrittig zu einer Beschimpfung des Antragstellers durch den Antragsgegner gekommen ist, konnte daher nachträglich nicht mehr erfolgen.

Gemäß § 21 Abs. 2 GIBG liegt eine Belästigung dann vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird, die die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.

Es wird dabei auf das subjektive Empfinden des/der Empfängers/in abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet. Das gesetzte Verhalten muss geeignet sein, die Würde einer Person zu verletzen.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste.

An die Ablehnung darf dabei kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen werden will.

Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, auch ein allfälliger Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten ist nicht erforderlich.

Da der Antragsgegner bei seiner Befragung selbst zugegeben hatte, in einer Konfliktsituation so temperamentvoll zu sein, dass „ihm auch die Hand auskommen könne“, schien es dem Senat daher im Hinblick auf den offenbar hochemotionalen Konflikt der beiden Beteiligten daher nicht denkunmöglich, dass bei der vom Antragsgegner selbst zugegeben Beschimpfung des Antragstellers als „Trottel“ auch eine Bezugnahme auf dessen nichtdeutsche Muttersprache durch den Antragsgegner erfolgt ist, zumal der Antragsteller zwar relativ gut, aber doch mit deutlich hörbarem Akzent Deutsch spricht. Die anderslautende Darstellung des Antragsgegners wurde vom Senat daher als reine Schutzbehauptung gewertet.

Im Hinblick auf die Beweislastregelung des GIBG war also davon ausgehen, dass der Antragsteller die behauptete Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und der Antragsgegner den Beweis, dass keine Bezugnahme seinerseits auf die nichtdeutsche Muttersprache im Zuge des hitzigen Konflikts erfolgt sei, schuldig geblieben ist.

Daher ist der Senat davon ausgegangen, dass in diesem Fall für den Antragsteller eine dessen Würde verletzende und von ihm unerwünschte Aussage getätigt wurde, die für ihn ein demütigendes Umfeld i. S. d. GIBG geschaffen hatte.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner durch die antragsgegenständliche Aussage mit Bezugnahme auf die nichtdeutsche Muttersprache des Antragstellers vorliegt.

Vorschlag:

Dem Antragsgegner wird daher die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Antragsteller vorgeschlagen.

Binnen 2 Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses ist dem Senat darüber schriftlich zu berichten.