

**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 behaupteter Belästigung 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 idgF, 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 wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller nigerianischer Herkunft sei und von Oktober 2008 bis 18.3.2011 bei der Firma C als Hilfsarbeiter beschäftigt gewesen sei.

Im Winter - glaublich am 17.12.2010 – sei es im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit zu einer diskriminierenden Belästigung durch den Antragsgegner in der Kalkmahlanlage gekommen:

Der Antragsteller habe im Arbeitsraum seine Mittagspause gemacht, da der Sozialraum, wo das Essen üblicherweise eingenommen werde, so weit entfernt gewesen sei, dass fast seine gesamte Pause für die Wegzeit draufgegangen wäre.

Der Antragsgegner habe ihn aufgefordert, den Raum zu verlassen und hier nicht zu essen, da er hier essen wolle. Konkret habe er in sehr unfreundlichem Ton zu ihm gemeint, er solle "verschwinden".

Er sei aufgrund des Tonfalls und des Ansinnens des Antragsgegners verärgert

gewesen und habe diesen gefragt, ob er noch in Ordnung wäre, denn immerhin sei er vor ihm hier gewesen und warum solle er verschwinden.

Daraufhin habe der Antragsgegner zu schreien begonnen, ihn „verdammter Neger“ genannt, das Licht abgedreht und die Tür zugeschlagen.

Er habe sofort seinen Vorgesetzten, Herrn E, von diesem Vorfall verständigt.

Im Schreiben der Fa. C an die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 27.6.2011 werde zugestanden, dass er vom Antragsgegner als Neger beschimpft worden sei.

In dieser Äußerung erblicke er eine Belästigung aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, die für ihn so demütigend gewesen sei, dass er an diesem Tage sogar zu Herrn E gesagt habe, dass er nahe dran sei selbst zu kündigen.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass der Antragsteller in seinen Ausführungen vergessen haben dürfte auszuführen, dass er vor dem beschriebenen Vorfall mehrmals diskriminierende Beleidigungen in Richtung seiner Person und seiner Familie von sich gegeben habe. Es seien mehrmals die Worte „Arschficker“, „Ich bringe dich ins Gefängnis“, „Deine Mutter ist eine Hure“, usw. gefallen. Zum Antragsvorbringen sei folgendes richtigzustellen:

Der Antragsteller sei bereits um 11.45 Uhr im Elektroverteilteraum gewesen, wo er keinen Zutritt hätte — dies, obwohl die Mittagspause erst um 12.00 Uhr beginne.

Er selbst sei um 12.00 Uhr in den Verteilteraum gekommen, wo er den Antragsteller sitzend vorgefunden und diesen aufgefordert habe den Platz zu räumen, worauf er sagte: „Ich sitze da, du musst gehen“. Daraufhin habe er das Licht abgedreht und sei gegangen.

Es sei auch nach der Mittagspause wieder ein Streit gefolgt, da der Antragsteller vor ihm herumgehüpft sei und ihn immer mit Worten in seiner Landessprache angeschimpft habe bzw. ihn so provozieren habe wollen.

Daraufhin habe nicht der Antragsteller, sondern er selbst den Vorfall gemeldet, worauf Herr E ins Büro der Mahlanlage gekommen sei und alle Beteiligten aufgefordert habe sich zu beruhigen.

Am Abend desselben Tages habe noch ein Gespräch seinerseits mit Herrn E und Herrn F stattgefunden, wo er den beiden nach den Vorwürfen über seine Aussage „Depperter Neger“ mitgeteilt habe, dass er es sich nicht länger gefallen lasse, vom

Antragsteller als „Arschficker“ udgl. bezeichnet zu werden.

Der Antragsgegner hat seiner Ladung als Auskunftsperson nicht Folge geleistet, im Hinblick auf die in dessen Stellungnahme bereits eingestandene Äußerung „depperter Neger“ hat der Senat von einer weiteren Ladung des Antragsgegners zu einer Befragung Abstand genommen, da der in Rede stehende Sachverhalt – auch durch die Aussage von Herrn E – für den Senat hinreichend geklärt erschien.

Der als Auskunftsperson befragte Personalleiter der Firma C, Herr E, schilderte dem Senat, dass er beide Beteiligte ermahnt habe, miteinander einen respektvollen Umgang zu pflegen. Unrichtig sei die Behauptung, dass Herr B die getätigte Beschimpfung abgestritten habe. Nach Dienstschluss sei Herr B von ihm deswegen nochmals ermahnt worden.

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.

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 wurde die Belästigung „Depperter Neger“ vom Antragsgegner schriftlich eingestanden.

Auch der als Auskunftsperson vom Senat angehörte Personalleiter der Firma C, Herr E bestätigte bei seiner Befragung, dass der Antragsgegner ihm gegenüber bei seinem Einschreiten die vom Antragsteller zur Last gelegte Aussage nicht bestritten habe.

Eine allfällige - vom Antragsteller jedoch bestrittene verbale Entgleisung wie etwa „Arschficker“ - der Aussage des Antragsgegners vorangegangene Beschimpfung des Antragstellers kann keinesfalls als Rechtfertigungsgrund für eine im Sinne des GIBG belästigende Wortmeldung herangezogen werden!

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner durch die vom Antragsteller behauptete Aussage „verdammter Neger“ vorliegt.