

Senat II der Gleichbehandlungskommission**Anonymisiertes Teil-Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

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

Eine Diskriminierung der Antragstellerin durch Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin

l i e g t v o r.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Antragstellerin brachte in ihrem Antrag, *soweit er die von ihr behauptete Belästigung durch die Antragsgegnerin betrifft*, im Wesentlichen vor, dass sie seit Dezember 2006 in als Schuhverkäuferin geringfügig beschäftigt gewesen sei und ausschließlich samstags gearbeitet habe.

Ca. 50 % der Belegschaft habe aus „Österreichischen“ Mitarbeiterinnen bestanden, daneben seien 2 Frauen bosnischer Herkunft und 3 Frauen türkischer Herkunft beschäftigt gewesen.

Im September 2007 sei es im Rahmen einer Unterhaltung über prominente KundInnen zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin zu einem Wortwechsel über H.C. Strache und dessen Politik gekommen, wobei die Antragstellerin in Replik auf eine Aussage der Antragsgegnerin, dass diese H.C. Strache als gutaussehend empfinde und seine Politik unterstütze, sinngemäß erwidert habe, dessen Politik abzulehnen, weil sie diese als rassistisch und

islamfeindlich empfände. Seitens der anwesenden Kolleginnen wäre dabei erwidert worden, dass dieser mit seiner Politik schon recht habe und dass bereits genug AusländerInnen in Österreich seien.

Im Dezember 2007 habe die Antragsgegnerin die Antragstellerin aufgefordert, übriggebliebene Schuhkartons vom Verkaufsraum in das Lager zu bringen. Die Antragstellerin habe erwidert nicht einzusehen, warum sie sich um die Kartons der Antragstellerin kümmern müsse. Der Wortwechsel habe sinngemäß mit folgender Aussage der Antragsgegnerin geendet: „Ihr Türken müsst das machen ... ihr Scheiß Türken“. Dieser Wortwechsel sei von den beiden ebenfalls türkischstämmigen Kolleginnen mit angehört worden.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass sie seit 14 Jahren Angestellte der Firma sei und während ihrer gesamten beruflichen Tätigkeit zu keiner Zeit mit derartigen Vorwürfen, wie die Antragstellerin sie gegen sie erhoben habe, konfrontiert gewesen sei. Die von der Antragstellerin gegen sie erhobenen Vorwürfe seien in Zusammenhang mit einem der Antragstellerin vorgeworfenen Diebstahl zu sehen und stellten einen Versuch dar, ihre Glaubwürdigkeit und ihren Ruf zu schädigen.

Weder habe sie je eine Aussage dahingehend getätigt, die Politik von H.C. Strache gut zu finden und diese zu unterstützen, noch habe sie je geäußert, dass „in Österreich bereits genug Ausländer seien“.

Hinsichtlich der Ausführungen der Antragstellerin zur Verschaffung von Schuhkartons sei festzuhalten, dass diese Tätigkeiten zum Aufgabengebiet von Samstagkräften gehören und auch von ihr selbst immer wieder durchgeführt würden. Sie habe daher die Antragstellerin selbstverständlich gebeten, diese Aufgaben durchzuführen, diese dabei jedoch weder „kommandiert“ noch sich ihr gegenüber rassistisch geäußert.

Auch der gegen sie erhobene Vorwurf betreffend die von der Antragstellerin behauptete, ihr zugeschriebene Aussage „Ihr Türken müsst das machen ... Ihr Scheiß Türken“ entspreche nicht der Wahrheit, sondern stelle eine Lüge und Rufschädigung dar.

Insgesamt sei festzuhalten, dass sämtliche seitens der Antragstellerin gegen sie vorgebrachten Anschuldigungen in keiner Weise der Wahrheit entsprechen würden,

sondern eine Reaktion auf die gegen die Antragstellerin erhobene Diebstahlsanzeige darstellen würden, um ihre Glaubwürdigkeit in Zweifel zu ziehen.

Die Antragstellerin wiederholte bei der Befragung ihr Vorbringen und ergänzte, dass sie die Arbeitgeberin damals nicht von der Belästigung in Kenntnis gesetzt habe.

Die Antragsgegnerin schilderte dem Senat zu der ihr von der Antragstellerin zugeschriebenen Aussage bezüglich der Politik von H.C. Strache, dass nicht sie, sondern die Kollegin C diese Aussage getätigt habe, was von C bei deren Anhörung als Auskunftsperson insofern bestätigt wurde, als dass diese sich – obwohl sie insgesamt nur eine vage Erinnerung an das relevierte Gespräch hätte – an ihre Aussage, Herrn Strache, der „wirklich schöne Augen“ habe, einmal im Donauzentrum gesehen zu haben, erinnert habe.

Die vom Senat als Auskunftsperson befragte ehemalige, ebenfalls türkischstämmige Kollegin Frau D bestätigte, dass es zunächst einen Streit zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin hinsichtlich des Verräumens von Schuhkartons gegeben habe.

Sie selbst habe dann im Lager - nachdem die Antragsgegnerin auch dorthin gekommen sei - die Aussage „Scheiß Türken“ gehört und die Antragstellerin weinend vorgefunden.

Die im Verfahren relevierte Diskussion bezüglich H.C. Strache habe sie nicht aus eigener Wahrnehmung mitverfolgt, sondern nur später von der Antragstellerin davon erzählt bekommen.

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 für Arbeitgeber/innen 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.

Die von der Antragstellerin behauptete Beschimpfung „Scheiß Türken“ wurde von der Antragsgegnerin in Abrede gestellt, sodass sich der Senat mit einander widersprechenden Darstellungen konfrontiert sah.

Da die Antragsgegnerin bei ihrer Befragung auf den Senat einen sehr freundlichen, aber auch nervösen und nicht besonders stressresistenten Eindruck gemacht hat, ist der erkennende Senat bei Würdigung aller Umstände – insbesondere im Hinblick auf die Aussage der auf den Senat sehr glaubwürdig wirkenden Kollegin D, die ebenfalls einen türkischen Migrationshintergrund hat - zur Auffassung gelangt, dass er die Darstellung der Antragstellerin hinsichtlich der von ihr behaupteten Belästigung durch die Bezeichnung „Scheiß Türken“ für glaubwürdiger hielt als die Darstellung der Antragsgegnerin, dass diese Aussage nicht gefallen sei, welche er als Schutzbehauptung eingestuft hat.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte die Antragstellerin daher ihre Darstellung dem Senat glaubhaft machen, wohingegen die Antragsgegnerin den Gegenbeweis nicht erbringen konnte.

Der erkennende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin durch die Bezeichnung „Scheiß Türken“ vorliegt.

Vorschlag:

Der Antragsgegnerin wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes (gesetzlicher Mindestbetrag: € 720) an die Antragstellerin vorgeschlagen.

Dem Senat II ist binnen 2 Monaten ab Zustellung dieses Prüfungsergebnisses über die Umsetzung dieses Vorschlags schriftlich Bericht zu erstatten.