

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 4 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 nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller seit April 2009 beim X — Wien als Auszubildender zum Mechatroniker in Lehre gewesen sei.

In der einmonatigen Vorbereitungsphase auf die Abschlussprüfungen sei er zum überwiegenden Teil vom Antragsgegner betreut worden, in der zweiten Woche dieses Moduls im November 2010 sei es zu folgendem Vorfall in der Werkstätte gekommen:

Kurz vor Ende des Unterrichtstages sei die Gruppe vom Antragsgegner angewiesen worden, die Arbeit am Werkstück zu beenden und die Geräte auszuschalten. Er selbst habe die Bohrmaschine in Betrieb gehabt und somit diese Aufforderung überhört. Daraufhin habe der Antragsgegner den Hauptstromschalter der Werkstatt betätigt und ihn angeschnauzt: „Du sprechen Deutsch? Habe ich nicht gerade

zusammenräumen gesagt?"

Er habe seine Arbeit wortlos unterbrochen und mit seinen Kollegen die Werkstatt aufgeräumt.

Im Hinblick auf die bevorstehende Abschlussprüfung und mehrere Andeutungen des Antragsgegners wie etwa „*Wir haben da schon ganz andere hinausgeschmissen, gleich nach dem Praktikum*“ sei er jedoch nicht näher auf diesen Vorfall eingegangen.

Es sei für ihn offensichtlich gewesen, dass der Antragsgegner seinen Nachnamen seiner Person konkret habe zuordnen können, da dieser täglich Anwesenheitslisten vorgelesen habe. Durch die spezifische Endung seines Nachnamens sei dem Antragsgegner seine kroatische Herkunft sehr wohl bekannt gewesen.

Eine Woche später sei es zur nächsten Beschimpfung durch den Beschuldigten gekommen: Es sei zunächst die Instruktion, einen Arbeitsplan zur Montage von Druckluftzylindern zu erstellen, erteilt worden. Diesen Arbeitsplan habe er korrekt erstellt bis auf die Tatsache, dass er auf die Regeln der Orthographie verzichtet und alles kleingeschrieben habe.

Der Antragsgegner habe ihn daraufhin mit der Frage „*Ist Deutsch Ihre Muttersprache?*“ konfrontiert. Er habe erwidert, dass ihm die Rechtschreibung sehr wohl geläufig sei, er es aber es gewöhnt sei, in E-Mails und SMS stets alles klein zu schreiben.

Seinen Erklärungen sei vom Antragsgegner aber keine Beachtung geschenkt worden. Aus oben beschriebenen Gründen habe er jede weitere Bemerkung unterlassen.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass es in der mechanischen Werkstätte üblich sei, das verwendete Werkzeug wegzuräumen, den Arbeitsplatz zu reinigen und die Werkstätte aufzuräumen. Der Antragsteller habe die Anweisung, die Arbeiten zu beenden und die Werkstätte aufzuräumen, ignoriert.

Ihm sei bekannt gewesen, dass der Antragsteller das Aufräumen der Werkstätte gerne seinen Kolleginnen und Kollegen überlassen habe. Er sei daher davon ausgegangen, dass der Antragsteller seine Aufforderung bewusst überhört habe. Durch die Frage, ob er denn nicht Deutsch verstehe, habe er seiner Aufforderung Nachdruck zu verleihen versucht.

Diese Aussage sei aus seiner Verärgerung entstanden - in der gleichen Situation hätte er diese Frage einem Kursteilnehmer mit deutscher Muttersprache genauso gestellt, weil sie sich situationsbezogen und nicht personenbezogen ergeben habe.

Im Berufsausbildungszentrum des X werden keine Kursteilnehmer/innen „hinausgeschmissen“. Oberstes Ziel sei immer der positive Abschluss der Ausbildung. Eine Ausschulung auszusprechen, stehe gar nicht im Bereich seiner Möglichkeiten.

Dass beim Verfassen von SMS oder E-Mail-Nachrichten vielfach nicht mehr auf die Groß- und Kleinschreibung geachtet werde, möge zwar gängige Praxis sein, dürfe aber auf die Ausbildung keinen Einfluss haben. Seine Beanstandung habe sich auch nicht auf einen SMS-Text oder dergleichen, sondern auf eine Facharbeit im Zuge der Vorbereitung auf den schriftlichen Teil der Lehrabschlussprüfung bezogen.

Er habe darauf zu achten, dass die Vorgaben der Ausbildungsordnung eingehalten und die Aussichten der Kursteilnehmer/innen auf einen Arbeitsplatz größer und nicht kleiner werden.

Der Antragsteller habe durch das Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen wiederholt provoziert. Er habe auf die beschriebenen Vorkommnisse aufgrund seiner Verärgerung zwar emotional, aber keinesfalls mit Beschimpfungen oder in diskriminierender Absicht reagiert.

Wenn sich der Antragsteller ungerecht behandelt gefühlt hätte, hätte er jederzeit die Möglichkeit zu einem klärenden Gespräch gehabt.

Für einen solchen Fall stünden außer dem zuständigen Ausbilder noch der Fachabteilungsleiter, der Sozialberater, der pädagogische Leiter und der Leiter zur Verfügung. Üblicherweise werde bei Unzufriedenheit eine diese Möglichkeiten, in seltenen Fällen alle, in Anspruch genommen.

Der Antragsteller habe, aus welchen Gründen auch immer, keinen einzigen dieser Wege beschritten.

Der Antragsteller bestätigte bei seiner Befragung den von ihm geschilderten Sachverhalt und ergänzte, dass er davon ausgehe, dass der Antragsgegner – nachdem dieser ihn mit Kollegen Kroatisch sprechen gehört habe – über seinen Migrationshintergrund Bescheid gewusst hätte.

Er selbst sei im Alter von drei Jahren nach Österreich gekommen, habe hier die Schule absolviert und im Laufe seines bisherigen Berufslebens genug mit der deutschen Sprache zu tun gehabt.

Er habe die beiden antragsgegenständlichen Vorfälle niemandem gegenüber thematisiert, weil er sich – nachdem Anregungen von ihm bezüglich eines Problems mit Alkoholkonsum durch andere Kursteilnehmer in der Mittagspause nicht aufgegriffen worden seien – davon nichts erwartet habe.

Generell glaube er beim Antragsgegner einen veränderten Sprachduktus gehört zu haben, wenn dieser mit Migranten kommuniziert habe - er selbst höre solche Unterschiede ganz einfach.

Der Antragsgegner erklärte bei seiner mündlichen Befragung ergänzend, dass er den Antragsteller „optisch“ gekannt habe, konnte die Frage, ob er Namen und Person miteinander verbunden habe, für den Senat jedoch nicht eindeutig beantworten. Er merkte an, dass es sehr viele Kursteilnehmer mit Migrationshintergrund gebe, es gäbe ca. 30 verschiedene Muttersprachen in den Kursen. Im Hinblick auf die sprachliche Qualifikation der Kursteilnehmer sei generell erwünscht, dass diese - auch miteinander - Deutsch sprächen.

Zum ersten vom Antragsteller vorgebrachten Vorfall befragt gab er an, dass der in diesem Zusammenhang getätigte Ausspruch nicht böse gemeint gewesen sei, er könne nicht mehr sagen, ob er den Antragsteller in diesem Zusammenhang geduzt hätte – was jedoch prinzipiell unüblich wäre.

Hinsichtlich des vom Antragsteller behaupteten zweiten Vorfalls, bei dem er diesen angeblich gefragt haben soll, ob dessen Muttersprache Deutsch sei, bestritt der Antragsgegner, die Frage gestellt zu haben, da er niemanden nach dessen Muttersprache befrage.

Insgesamt sei ihm beim Antragsteller nichts Besonderes aufgefallen, allerdings habe dieser auch keinen Dialekt gesprochen.

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 der Frage zu beschäftigen, ob es in dem – relativ übereinstimmend geschilderten - Konflikt in der Werkstatt zwischen den Beteiligten tatsächlich zu einer Aussage des Antragsgegners gekommen sei, die als Belästigung im Sinne des GIBG anzusehen wäre.

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.

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.

Zur Beurteilung des vorliegenden Sachverhalts ist eingangs zu bemerken, dass der im Alter von drei Jahren nach Österreich gekommene Antragsteller bei seiner Befragung durch den Senat ein sprachlich und grammatikalisch derart perfektes Deutsch gesprochen hat, wie es der Senat selbst von „muttersprachlichen Österreicher/innen“ nur selten zu hören bekommt.

Auch das sehr selbstbewusste, von hoher Intelligenz und großem sprachlichen Ausdrucksvermögen gekennzeichnete Auftreten des Antragstellers hat beim Senat einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen.

Genau diese Faktoren in Verbindung mit zwei beim Antragsteller ebenfalls nach Meinung des Senates zu Tage getretenen Persönlichkeitszügen – nämlich einer gewissen Tiefgründigkeit bei der Beobachtung der Umwelt in Verbindung mit der Neigung, „Autoritäten“ kritisch zu hinterfragen – haben jedoch die Frage aufgeworfen, inwieweit der Antragsteller dem Senat glaubhaft vermitteln konnte, sich tatsächlich *auf Grund seines* für eine/n „neutrale/n Beobachter/in“ nämlich überhaupt nicht wahrzunehmenden *Migrationshintergrundes* belästigt gefühlt zu haben.

Der Senat ist bei Berücksichtigung der von beiden Beteiligten gewonnenen Eindrücke vielmehr zum Schluss gelangt, dass vorhandene Spannungen zwischen den Beiden durch das oben beschriebene *Auftreten* des Antragstellers, nicht jedoch durch dessen *Migrationshintergrund* bedingt gewesen sein dürften.

Insgesamt ist der Migrationshintergrund des Antragstellers weder sprachlich noch optisch für Dritte in irgendeiner Weise ersichtlich, womit jedoch genau das *Element der Wahrnehmung einer Person als „fremd“* gerade im Fall des Antragstellers für

eine/n unbeteiligte/n Beobachter/in nach Meinung des Senates überhaupt nicht augenscheinlich war.

Der Senat geht vielmehr davon aus, dass die sinngemäße Aussage des Antragsgegners, ob der Antragsteller denn „nicht Deutsch verstehe“ – *wobei der tatsächliche Wortlaut der Aussage im Nachhinein nicht mehr ermittelt werden konnte* – im Hinblick auf eine in Österreich in der Vergangenheit sprachlich nicht unübliche Formulierung vielmehr in die Richtung „*Hören Sie mich denn nicht?*“ zu deuten war und nicht als eine an den Antragsteller adressierte Beleidigung. Trotzdem ist anzumerken, dass ein derartiger Umgangston in einem beruflichen Kontext jedenfalls als unangebracht anzusehen ist.

Daher ist nach Meinung des Senates durch diese Aussage der Tatbestand einer Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit im Sinne des GIBG nicht erfüllt worden ist.

Zum zweiten vom Antragsteller vorgebrachten Vorfall betreffend die durchgängige Kleinschreibung in einer Arbeit ist festzuhalten, dass die vom Antragsteller behauptete Frage nach der Muttersprache vom Antragsgegner bestritten wurde und der Senat im Nachhinein den tatsächlichen Sachverhalt nicht mehr ermitteln konnte.

Dennoch ist die Frage nach der Muttersprache einer Person mit Migrationshintergrund nach Meinung des Senates zunächst nicht per se als Herabwürdigung, sondern primär als Informationseinholung durch den/die Fragesteller/in zu interpretieren - wobei natürlich auf die besonderen Umstände des jeweiligen Einzelfalles Bedacht zu nehmen sein wird.

Im vorliegenden Fall ist der Senat zur Auffassung gelangt, dass - bezogen auf die konkreten Umstände dieses Einzelfalles - keine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner vorliegt.