

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
 (BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 8. Oktober 2013 über das am 1. Dezember 2011 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **ethnischen Herkunft** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die **X GmbH (1. Antragsgegnerin)** sowie durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** und durch eine **Belästigung** auf Grund der **ethnischen Herkunft** gemäß **§ 21 Abs. 1 Z 1 GIBG** durch **Frau B (2. Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund der ethnischen Herkunft bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt im Weiteren zur Auffassung, dass Frau A durch Frau B gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.
3. Weiters kommt der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau A gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 GIBG durch Frau B belästigt worden ist.

Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (VfGH)¹ nicht um einen (Feststellungs-)Bescheid, sondern um eine unverbindliche gutachterliche Feststellung.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf die schriftlichen und mündlichen Vorbringen der Antragstellerin und der 1. und 2. Antragsgegner/innen sowie auf die Aussage der befragten Auskunftsperson Frau C.

Vorbringen und Aussagen

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin im Zeitraum vom 18. Oktober 2010 bis zum 31. Mai 2011 bei der 1. Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Sie sei im Rahmen dieses Dienstverhältnisses als Haushälterin im Privathaushalt von der 2. Antragsgegnerin, Geschäftsführerin der 1. Antragsgegnerin, eingesetzt gewesen. Die Antragstellerin sei polnischer Herkunft und sei über das AMS auf die offene Stelle im Haushalt der 2. Antragsgegnerin aufmerksam geworden. Die Antragstellerin war schließlich als Haushaltsgehilfin bei der 2. Antragsgegnerin tätig gewesen. Sehr bald sei ihr aufgefallen, dass die 2. Antragsgegnerin nicht darauf geachtet habe, ihr Personal auf eine respektvolle und motivierende Art und Weise zu führen und anzuleiten. Sie habe sehr häufig überbordende Kritik auch wegen Kleinigkeiten geübt, sei dabei auch aggressiv und extrem kontrollierend gewesen. Trotz sorgfältiger Arbeit und pausenloser Tätigkeit sei die Antragstellerin permanent vorgeworfen worden, schlampig und/oder langsam zu arbeiten. Dazwischen habe es Momente gegeben, in denen die Antragstellerin ihre Chefin plötzlich übertrieben liebenswürdig erlebt habe. Weiters habe sich die Antragstellerin durch persönliche Äußerungen der 2. Antragsgegnerin immer wieder gedemütigt gefühlt. So habe die 2. Antragsgegnerin keine Gelegenheit ausgelassen, die Antragstellerin vor Gästen zu erniedrigen, in dem sie über ihr Aussehen, ihre Kleidung oder ihre Arbeitsleistung gespottet habe. Die 2. Antragsgegnerin habe regelmäßig Bezug auf die polnische Herkunft der Antragstellerin genommen. So seien u.a. folgende Bemerkungen gefallen: *„Osteuropäerinnen sind billige Arbeitskräfte!“*. Häufig habe die 2. Antragsgegnerin die Deutschkenntnisse der Antragstellerin beanstandet und habe

¹ Vgl. z.B. VfSlg. 19.321

dazu bemerkt: „Jetzt habe ich eine Polin, die kein Deutsch versteht und eine Deutsche [Frau C], die mich auch nicht versteht!“ Mehrmals sei der Antragstellerin vorwurfsvoll die Frage gestellt worden, „Warum verstehen Sie so schlecht Deutsch?“. Die 2. Antragsgegnerin sei auch schnell ungeduldig geworden, wenn die Antragstellerin Wiener Ausdrücke oder Redewendungen nicht gekannt bzw. verstanden habe. Sie habe ihr dies zum Vorwurf gemacht. Die Arbeitssituation sei für die Antragstellerin durch diese Behandlung ihrer Chefin bereits Ende Februar 2011 derart belastend gewesen, dass sie der 2. Antragsgegnerin eine schriftliche Kündigung vorgelegt habe. Sie habe jedoch ihre Kündigungsabsicht wieder zurückgenommen, nachdem ihre neue Kollegin Frau C ihr Unterstützung und kollegiale Zusammenarbeit zugesagt habe. Nachdem die Schikanen angedauert hätten und die Antragstellerin zunehmend unter dieser Situation gelitten habe, habe sie Anfang April 2011 gemeinsam mit Frau C das Gespräch mit der Vorgesetzten gesucht. Beide Mitarbeiterinnen hätten dabei zum Ausdruck gebracht, dass eine Weiterbeschäftigung unter diesen Vorzeichen für sie schwer vorstellbar sei. Sollte die 2. Antragsgegnerin mit der Arbeitsleistung nicht zufrieden sein, so möge sie dies kundtun und die beiden kündigen. Die 2. Antragsgegnerin habe keinesfalls beabsichtigt, sich von den beiden Mitarbeiterinnen zu trennen, immerhin sei sie mit beiden „sehr, sehr zufrieden“.

Die 2. Antragsgegnerin habe sich regelmäßig während der Arbeitszeit von Frau A in deren Gegenwart nackt oder nur mit Slip bekleidet gezeigt und sich so im Haus bewegt. Diese Situationen seien der Antragstellerin unangenehm gewesen und sie habe versucht, sie zu vermeiden, was allerdings nicht immer gelungen sei. Eines Morgens sei die Antragstellerin im Morgenmantel bekleidet in die Küche gewesen, wo auch die Antragstellerin tätig gewesen, und habe diese dafür getadelt, dass sie am Vorabend keinen Pyjama am Bett vorgefunden habe. Im Zuge dieses Tadels habe die 2. Antragsgegnerin, neben der Antragstellerin stehend, ihren Morgenmantel geöffnet und habe ihren nackten Körper präsentiert. Die Antragstellerin sei über diesen Vorfall entsetzt gewesen und habe dieses Verhalten ihrer Chefin als extrem beschämend empfunden. Beginnend mit 5. Mai 2011 habe sich die Antragstellerin im Krankenstand befunden. Das Dienstverhältnis habe während der Zeit des Krankenstandes durch Arbeitgeberkündigung geendet.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für die 1. und 2. Antragsgegner/innen, X GmbH und Frau B, bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Vorweg werde kundgemacht, dass es der 2. Antragsgegnerin immer gelungen sei, mit ihren Arbeit- bzw. Dienstnehmern/innen zum Wohle aller Beteiligten und auch zum Nutzen der jeweiligen Unternehmen ein gutes und konstruktives Verhältnis zu unterhalten. Unter diesen Mitarbeitern/innen hätten sich etwa auch Musiker/innen und Künstler/innen, aber auch Studenten/innen und Teilzeitbeschäftigte aus vielen verschiedenen Ländern und mit äußerst unterschiedlicher ethnischer Herkunft befunden. Noch nie sei an die 2. Antragsgegnerin bisher der Vorwurf herangetragen worden, sie diskriminiere jemanden aufgrund einer bestimmten Herkunft. Ebenso wenig sei an diese jemals der Vorwurf herangetragen worden, sie habe jemanden durch ihr Verhalten respekt- bzw. würdelos behandelt oder gar sexuell belästigt.

Des Weiteren sei vorweg darauf hingewiesen, dass sich die Antragstellerin nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses an die Kammer für Arbeiter und Angestellte ... (AK ...) gewandt habe, um bestimmte (behauptete) arbeitsrechtliche Ansprüche gegen die 1. Antragsgegnerin durchzusetzen. Aus den Stellungnahmen an die AK ... sei auch zu entnehmen, dass mit der Antragstellerin ein durchaus gutes Einvernehmen bestanden habe. Diese habe sich offensichtlich durch Frau C zu den Interventionen bei der AK ... und bei der GBK „anstacheln“ lassen.

Die 2. Antragsgegnerin habe ein durchaus gutes Einvernehmen mit der Antragstellerin, welches offensichtlich durch Frau C beeinträchtigt worden sei.

Bemerkenswert sei auch, dass die Antragstellerin eine „bereits im Jänner 2011 vorgelegte“ schriftliche Kündigung „auf Ersuchen von Frau C hin“ zurückgezogen haben soll, obwohl Frau C erst ab 15. Februar 2011 im Haushalt der 2. Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Hätte die Antragstellerin ihre Arbeitssituation tatsächlich so empfunden, so hätte sie wohl nicht bei der 2. Antragsgegnerin (und schon gar nicht wegen eines bloßen Ersuchens der Frau C) weitergearbeitet. Die 2. Antragsgegnerin habe die Antragstellerin weder diskriminiert, noch herabgewürdigt, noch sexuell belästigt. Die diesbezüglichen Behauptungen und damit allenfalls verbundenen Ansprüche und Begehren würden daher seitens der 1. und 2. Antragsgegner/innen nachdrücklich zurückgewiesen.

In der mündlichen Befragung führte die Antragstellerin ergänzend aus, auf Grund des aggressiven Verhaltens der 2. Antragsgegnerin und den von ihr permanent ausgeübten Drucks die Kündigung eingereicht habe. Sie sei aber von Frau C überredet worden, weiterzuarbeiten. Sie habe letztlich auch Angst gehabt, auf Grund ihres Alters keine Arbeit zu finden, da die Antragstellerin vor ihrer Anstellung bei der 1. Antragsgegnerin über längere Zeit einen Job gesucht habe. Sehr unangenehm sei für die Antragstellerin gewesen, dass die 2. Antragsgegnerin ständig nackt zu Hause gewesen sei. Es habe für sie so ausgesehen, als würde die 2. Antragsgegnerin dies absichtlich machen. Dies sei kein Zufall gewesen. Es sei in der Küche zu einem Vorfall gekommen, der für die Antragstellerin sehr unangenehm gewesen sei. Sie habe gerade in der Küche Frühstück gemacht, als die 2. Antragsgegnerin sich vor ihr hingestellt habe. Diese habe dann den Morgenmantel aufgemacht, und darunter sei sie nackt gewesen. Die 2. Antragsgegnerin habe ihr vorgeworfen, dass sie so habe schlafen müssen, weil die Antragstellerin ihr keinen Pyjama hergerichtet habe. Weiters gab die Antragstellerin in der Befragung an, dass sie mit der 2. Antragsgegnerin in den gemeinsamen Gesprächen die Beschimpfungen und die sexuelle Belästigung durch das Nacktherumlaufen in der Wohnung nicht thematisiert habe. Manchmal habe sie ihr gegenüber angemerkt, dass die Anschuldigungen der 2. Antragsgegnerin nicht fair seien. Da habe sie sich zu sehr geschämt. Durch die permanenten Beschimpfungen habe sich die Antragstellerin wie ein Untermensch gefühlt. So sei beispielsweise vor Gästen rüde zu Recht gewiesen worden oder es seien Witze über sie gemacht worden: sie würde im Sommer mit Winterkleidung gehen und im Winter mit Sommerkleidung. Sie habe zuvor schon in Privathaushalten gearbeitet und kenne daher die dortigen Begebenheiten, daher sei der Vorfall mit dem Morgenmantel etwas Ungeheuerliches für sie gewesen. Außerdem habe die 2. Antragsgegnerin zu der Antragstellerin des Öfteren gesagt, dass Osteuropäer/innen billige Arbeitskräfte seien. Diese Bemerkung habe die Antragstellerin sehr betroffen gemacht. Zusätzlich habe die 2. Antragsgegnerin der Antragstellerin vorgeworfen, dass sie nicht so gut Deutsch spreche und auch kein Wienerisch beherrsche, obwohl sie schon 22 Jahre in Wien lebe.

Die 2. Antragsgegnerin bekräftigte in ihrer mündlichen Befragung abermals, dass sie mit der Antragstellerin immer sehr zufrieden gewesen sei. Diese sei eine ruhige Person gewesen, die aber nicht sehr gut Deutsch gekonnt habe. Daher habe sie, um

Missverständnissen vorzubeugen, alles aufgeschrieben. In Gesprächen mit der Antragstellerin habe diese sich nie beschwert. Die 2. Antragsgegnerin bestritt in der Befragung den Vorfall mit dem Morgenmantel. Wenn man ihr keinen Pyjama hergerichtet habe, gehe diese hinunter in die begehbare Garderobe und nehme sich selbst einen Pyjama heraus. Sie gebe durchaus zu, leicht bekleidet durch das Haus gegangen zu sein, aber sicherlich sei sie nicht nackt gewesen. Die Vorwürfe bezüglich der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft wurden von der 2. Antragsgegnerin ebenso bestritten. Ihre jetzige und die vorherige Haushälterin seien Polinnen gewesen.

Frau C, die Arbeitskollegin der Antragstellerin, konnte in ihrer Befragung bestätigen, dass sie – wie auch die Antragstellerin – durch die 2. Antragsgegnerin sexuell belästigt worden sei. Ihre Vorgesetzte sei nackt zu Hause herumgelaufen. Auch könne sie bestätigen, dass die Beschimpfungen gegenüber der Antragstellerin auf Grund ihrer polnischen Herkunft passiert seien. Sie selbst sollte nach drei Monaten mehr Lohn erhalten. Dann habe aber die 2. Antragsgegnerin gemeint, dass sie sowieso zu viel verdienen würde. Osteuropäer/innen würden weniger verlangen. Frau C sei selbst bei diesen Beschimpfungen anwesend gewesen. So habe die 2. Antragsgegnerin gemeint, dass sie jetzt eine Polin habe, die nicht Deutsch könne, und eine Deutsche, die ebenso nicht Deutsch könne.

Der Senat I geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die 2. Antragsgegnerin hat sich gegenüber der Antragstellerin absichtlich nackt gezeigt.

Die Antragstellerin brachte ihre Vorwürfe nach Auffassung des Senates I der GBK glaubhaft und in sich schlüssig vor, wobei diese von der 2. Antragsgegnerin bestritten worden sind. Hingegen ließen die Aussage der befragten weiteren Auskunftsperson, Frau C, den erkennenden Senat an der Glaubwürdigkeit der Aussage der 2. Antragsgegnerin, dass es den Vorfall mit dem Morgenmantel nicht gegeben hätte, zweifeln. Dass die vorgebrachten Vorfälle im Haushalt der 2. Antragsgegnerin ausschließlich der Fantasie der Antragstellerin entspringen, können auf Grund des durchgeführten Verfahrens und des gewonnenen Eindrucks des Senates I der GBK über die beteiligten Personen ausgeschlossen werden. Dass sich die Antragstellerin durch eine ehemalige Arbeitskollegin, die mittlerweile nicht einmal in Österreich wohnt und ar-

beitet, anstiften lässt, weil diese durch die 2. Antragsgegnerin die Entlassung ausgesprochen bekommen habe, ist sehr unwahrscheinlich, zumal davon auszugehen ist, dass ansonsten durch bewusst fälschlich vorgebrachte Behauptungen ein strafrechtlich relevantes ehrenrühriges Verhalten durch die Antragstellerin gesetzt worden wäre.

So gab die 2. Antragsgegnerin in ihrer mündlichen Befragung u.a. auf Frage, ob sie sich im Haus nackt herumbewege, an, dass sie zu Hause auch leicht bekleidet herumgehe. Dies deckt sich mit den persönlichen Wahrnehmungen der Antragstellerin und der Auskunftsperson, Frau C, die mehrere Begebenheiten mit der 2. Antragsgegnerin berichtet haben. So sei die 2. Antragsgegnerin einmal Frau C nach einer Auseinandersetzung nur mit einem Body und Lockenwicklern bekleidet bis in den Vorgarten nachgerannt. Auch gegenüber ihrer Arbeitskollegin habe sich die 2. Antragsgegnerin nackt gezeigt.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG kam der Senat I der GBK daher zu dem Ergebnis, dass den Ausführungen der Antragstellerin zu folgen war, wonach sich die 2. Antragsgegnerin im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses mehrmals nackt gezeigt hat, und so unerwünscht in ihre Intimsphäre eingedrungen ist. Es war für den erkennenden Senat ersichtlich, dass dieser Vorfall die Antragstellerin nach so langer Zeit immer noch emotional berührt.

Der Senat I der GBK gewann im Zuge der Befragung der 2. Antragsgegnerin den Eindruck, dass es dieser nicht bewusst ist, dass es keinerlei Zusammenhang zwischen einer (sexuellen) Belästigung und der sexuellen Orientierung einer Person gibt. Die 2. Antragsgegnerin brachte in der mündlichen Verhandlung ergänzend vor, dass sie nicht beweisen könne, dass sie weder lesbisch noch bisexuell sei. Es ist festzuhalten, dass es in diesem Zusammenhang nur um die sexuelle Belästigung an der Antragstellerin geht. Dies hat nichts mit der sexuellen Orientierung der 2. Antragstellerin zu tun, diese ist für den Senat I der GBK von keinerlei Interesse.

Das Verhalten der 2. Antragsgegnerin störte die Antragstellerin. Sie hat aus Scham zu der sexuellen Belästigung und Beschimpfungen geschwiegen.

Die Antragstellerin ist immer noch über die damaligen Vorkommnisse tief betroffen. Die Antragstellerin konnte nach Auffassung des erkennenden Senates glaubwürdig darstellen, dass sie sich in der zu überprüfenden Situation äußerst unwohl gefühlt hat.

Die persönliche Betroffenheit der Antragstellerin über das Verhalten der 2. Antragsgegnerin wird nach Ansicht des erkennenden Senates auch nicht dadurch gemindert, dass diese sexuellen Belästigungen teilweise aus Scham geschwiegen hat. Es ist nachvollziehbar, dass es für Arbeitnehmer/innen sehr schwer ist, (sexuelle) Belästigungen, die von Vorgesetzten getätigt worden sind, diesen gegenüber anzusprechen.

Der Senat I der GBK hält fest, dass wenn wie im gegenständlichen Fall, die getätigten Äußerungen bzw. die getätigten Handlungen eines Dritten für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschritten haben und es hierdurch zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde gekommen ist, eindeutig die gesetzlich zulässige Grenze überschritten worden ist. Es kommt sehr häufig vor, dass Arbeitnehmer/innen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe über einen längeren Zeitraum tolerieren, obwohl diese Übergriffe – bei Würdigung aller Umstände – eine verbotene (sexuelle) Belästigung darstellen.

Es ist zu einer Belästigung auf Grund der polnischen Herkunft der Antragstellerin durch die 2. Antragsgegnerin gekommen, in dem sie sich ihr gegenüber sowohl abfällig über Osteuropäer/innen als billige Arbeitskräfte als auch sich wiederholt abfällig über ihre Deutschkenntnisse geäußert hat.

Es erscheint dem erkennenden Senat glaubwürdig, dass die Antragstellerin auf Grund ihrer polnischen Herkunft belästigt worden ist. In der Befragung kam für den Senat I der GBK ihre individuelle Betroffenheit augenscheinlich zu Tage. Die Aussagen der Antragstellerin decken sich zum Teil mit denen ihrer ehemaligen Kollegin, Frau C. Es gab offensichtlich nicht nur des Öfteren Anspielungen auf die ethnischen Herkunft der Antragstellerin, sondern auch sehr häufige abwertende Äußerungen über die schlechten Deutschkenntnisse der Antragstellerin. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die sprachlichen Fähigkeiten der Antragstellerin der 2. Antragsgegnerin bei der Einstellung bekannt gewesen sind. Es hat ein Bewerbungsgespräch zwischen der Antragstellerin und der 2. Antragsgegnerin gegeben, welches zweifellos auf Deutsch geführt worden ist. Die Antragstellerin war über einen längeren Zeitraum in diesem Haushalt beschäftigt. Die vorgeworfenen Bemerkungen wurden von der 2. Antragsgegnerin in Gegenwart der Antragstellerin getätigt, um diese zu verletzen und diese ihr gegenüber herabzusetzen.

Eine ethnisch bedingte Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die 1. Antragsgegnerin liegt nicht vor.

Der Senat 1 geht davon aus, dass sich die 2. Antragsgegnerin Hausangestellten gegenüber sehr kontrollierend, misstrauisch und launisch verhalten hat. Allerdings geht der Senat davon aus, dass sie alle ihre Haushälterinnen auf diese Weise behandelt hat. Der Senat 1 konnte nicht feststellen, dass die 2. Antragsgegnerin einer österreichischen Hausangestellten gegenüber milder gehandelt hätte. Daher liegt keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vor.

Rechtliche Überlegungen

Sexuelle Belästigung iSd § 6 GIBG liegt vor, wenn ein objektiv in die sexuelle Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, und dieses Verhalten objektiv eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt.

Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite des/der Belästigers/Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese/r die Absicht hatte, zu belästigen.²

Öffnet eine Arbeitgeberin gegenüber einer Arbeitnehmerin während des Frühstücksbereitens ihren Morgenmantel, wobei diese darunter nackt ist, handelt es sich um ein objektiv in die sexuelle Sphäre zugehöriges Verhalten, das auf Grund seiner Intensität geeignet ist, die Würde der Arbeitnehmerin zu beeinträchtigen, und zudem objektiv geeignet ist eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Arbeitnehmerin zu schaffen. Empfindet die Arbeitnehmerin das Verhalten zudem subjektiv als unerwünscht, unangebracht oder anstößig, liegt eine **sexuelle Belästigung** iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG vor.³

Zur Beurteilung der weiteren Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit** durch eine **Belästigung** nach **§ 21 Abs. 1 Z 1**

² Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 6 Rz 12.

³ Vgl. OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08 z.

GIBG durch die **2. Antragsgegnerin** verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes zu bemerken:

Die Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des GIBG⁴ betonen, dass der Begriff der ethnischen Zugehörigkeit weit auszulegen sei. Adressaten/innen der Diskriminierung sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Eine unterschiedliche Behandlung knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierung wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen der als fremd angesehenen Muttersprache. Auch bei Ethnien handelt es sich um imaginierte Gemeinschaften, die durch Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen können und sich nicht allein auf biologische oder sonstige tatsächliche Unterscheidungen stützen können. Sie bezieht sich auf Gemeinsamkeiten von Menschen, die sich auf Grund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten ergibt.“⁵

Abfällige Äußerungen über Osteuropäer/innen und über die Sprachkenntnisse der Antragstellerin stellen eine **Belästigung iSd § 21 GIBG** dar, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe in § 17 GIBG im Zusammenhang steht, gesetzt wird und die Würde einer Person verletzt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft.

Weiters stellt die schlechte Behandlung der Antragstellerin im Zuge ihrer Anstellung durch ihre Vorgesetzte **keine Diskriminierung** auf Grund der ethnischen Herkunft bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß § 17 Abs. Z 6 GIBG dar, da diese jegliches Hauspersonal gleich herabwürdigend und harsch behandeln würde, und dies unabhängig von ihrer Herkunft.

⁴ RV 307 BlgNR. 22. GP, 14

⁵ RV 307 BlgNR. 22. GP, 14; vgl. Windisch-Graetz in Rebhahn GIBG, § 17 Rz 6

Vorschlag

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht entsprochen, kann jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des erkennenden Senates gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** die 2. Antragsgegnerin, **Frau B**, erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 8. Oktober 2013

Dr.ⁱⁿ Nicole Hofmann

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK