

Senat II der Gleichbehandlungskommission**Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/37/07**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den von Herrn X (in der Folge: der Antragsteller) gestellten Antrag wegen behaupteter Diskriminierung durch Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung durch die gerüchteweise Zuschreibung als homosexuell gemäß § 21 GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, durch Frau Y (in der Folge: die 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 des Antragstellers durch Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller im Unternehmen Z als freier Dienstnehmer beschäftigt gewesen sei und von einer Frau Y, einem Herrn A sowie 2 weiteren, namentlich nicht genannten Kollegen dadurch belästigt worden sei, dass man über ihn das Gerücht, er sei schwul, verbreitet habe. Auf Grund dieser für ihn unerwünschten und unangebrachten Äußerungen, die ein beleidigendes und feindseliges Umfeld in seiner Arbeit geschaffen und ihn in seiner Würde verletzt hätten, habe er seinen Vorgesetzten über die Vorfälle in Kenntnis gesetzt. Obwohl dieser in Aussicht gestellt habe, mit den betreffenden Personen zu sprechen, sei keine Besserung eingetreten und er selbst schließlich gekündigt worden.

Aufgrund der nach Aufforderung an den Arbeitgeber ergangenen Stellungnahme, in der u.a. dargelegt wurde, dass der Antragsteller gegen einen Kollegen handgreiflich geworden war und auch auf explizite Nachfrage seitens eines Vertreters des Arbeitgebers keine Namen von Mitarbeitern, die ihn angeblich als „schwul“ bezeichnet hätten, nennen konnte, wurde der den Arbeitgeber betreffende Teil des Antrages vom Antragsteller zurückgezogen.

Als Antragsgegnerin konnte seitens des erkennenden Senates nur Frau Y ermittelt werden, da nach Auskunft des Arbeitgebers ein Herr A nie bei selbigem beschäftigt gewesen sei und weitere Antragsgegner vom Antragsteller nicht namhaft gemacht werden konnten.

Die Antragsgegnerin hat keine schriftliche Stellungnahme gegenüber dem erkennenden Senat abgegeben.

Bei ihrer Befragung als Auskunftsperson gab sie an, auf Grund der damaligen großen Arbeitsbelastung während eines Umzugs sich mit den „Hilfskräften“ nur über die von diesen erledigte Arbeit unterhalten zu haben und auch keine Kontakte zur Afrikanischen „Community“ zu pflegen.

Der Antragsteller selbst konnte bei seiner Befragung - bei der er immer wieder trotz wiederholtem Hinweis auf die gesetzlichen Kompetenzen der Gleichbehandlungskommission angab, „sexuell missbraucht“ worden zu sein – seine im Antrag erhobenen Behauptungen weder zeitlich noch inhaltlich konkretisieren. Er brachte vor, dass es nicht um Diskriminierung, sondern um sexuellen Missbrauch und seine Stellung innerhalb der Afrikanischen Gemeinschaft gehe und dass „wohl ein Unterschied zwischen sexueller Orientierung und sexueller Misshandlung“ bestehe.

Seine Befragung als Auskunftsperson musste vom Senat - nachdem der sich zu diesem Zeitpunkt in polizeilichem Gewahrsam befindende und vorgeführte Antragsteller plötzlich und unvorhersehbar die Beherrschung verloren und wild zu gestikulieren begonnen hatte – schließlich ohne für den Senat im Sinne der

Beweisregeln des GIBG hinreichend konkretisiertes Vorbringen abgebrochen werden.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 82/2005, 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...

...

„§ 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,
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.“

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.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass der Antragsteller sein behauptetes Vorbringen in keiner für den Senat glaubwürdigen Weise konkretisieren konnte, sondern vielmehr wiederholt von einer gegen ihn angezettelten großen Verschwörung bezüglich der ihm gerüchteweise zugeschriebenen Homosexualität – die unter anderem zu seiner Scheidung und einer Abtreibung geführt hätten - sprach, die in ... ihren Anfang genommen und sich durch verschiedene im Raum gelegene Arbeitsplätze gezogen hätte und auch zu einem von ihm selbst allerdings nicht eingesehenen Computereintrag seiner angeblichen Homosexualität in einem von ihm auch nicht näher spezifizierten „Zentralcomputer“ geführt haben soll.

Der erkennende Senat hat vom Antragsteller insgesamt den Eindruck gewonnen, dass sich der in Schubhaft befindliche Antragsteller insgesamt in einer sehr schwierigen menschlichen und psychischen Situation zu befinden scheint.

Ungeachtet dieses Umstandes konnte er den erkennenden Senat trotz expliziter mehrmaliger Aufklärung seitens des Senatsvorsitzenden über die gesetzliche Zuständigkeit der GBK und wiederholter Befragung über Diskriminierungen durch die Antragsgegnerin nicht von der Glaubwürdigkeit seiner im Antrag erhobenen Behauptungen überzeugen.

Es ist daher den Beweisregeln des GIBG folgend davon auszugehen, dass der Antragsteller seine im Antrag erhobenen Behauptungen, durch die Antragsgegnerin

diskriminiert worden zu sein, dem erkennenden Senat nicht glaubhaft machen konnte, da er weder Zeit noch Art noch nähere Umstände eines die Antragsgegnerin konkret betreffenden Vorfalles beschreiben, sondern nur allgemein angeben konnte, wiederholt von verschiedenen Personen „gehänselt“ worden zu sein.

Der erkennende Senat ist zu Folge der dargelegten Gründe zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers durch Belästigung gemäß § 21 GIBG durch die Antragsgegnerin vorliegt.