

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 1 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 ab 23.6.2011 beim Antragsgegner als Pizzakoch beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis vom Antragsgegner während eines Krankenstandes durch Lösung in der Probezeit am 6.7.2011 beendet worden sei.

Aufgrund von Entgeltdifferenzen mit dem Antragsgegner - von dem vereinbarten Nettolohn von € 1.300,-- seien ihm lediglich € 300,-- von diesem bar ausbezahlt worden - sei er in der Folge Mitte August 2011 im Betrieb erschienen und habe den seiner Meinung nach ausständigen Lohn für den oben genannten Beschäftigungszeitraum eingefordert.

Dabei sei er vom Antragsgegner unter Bezugnahme auf seine jordanische Herkunft mit den Worten „Ihr seid alle eine Bande“ und „Geh zurück in dein Scheißland“ beschimpft und des Lokales verwiesen worden.

Überdies habe er nach Beschäftigungsende feststellen müssen, dass er vom Antragsgegner lediglich vom 2.7.- 3.7.2011 bei der Sozialversicherung angemeldet worden sei.

Der Antragsgegner gab eine schriftliche Stellungnahme dahingehend ab, dass sämtliche im Antrag erhobenen Vorwürfe unrichtig seien.

Der Rechtsanwalt des Antragsgegners, Herr Mag. C, teilte dem Senat mit Schreiben vom 28.12.2011 mit, dass an einer vom Antragsteller beantragten gemeinsamen Befragung mit dem Antragsgegner kein Interesse bestehe und einer solchen daher nicht zugestimmt werde.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung, dass er beim Antragsgegner ca. 10 Tage gearbeitet habe, genau könne er sich nicht mehr erinnern. Nachdem er einige Zeit auf sein Geld gewartet habe, sei er mit einem Freund zum Antragsgegner gegangen, habe diesem die Kontonummer gegeben und mitgeteilt, dass er hoffe, das Geld in dieser Woche am Konto zu haben.

Da der Antragsgegner abschweifend reagiert habe, habe er diesen aufgefordert, die Sache ernst zu nehmen, der Antragsgegner sei sehr nervös gewesen. In der Folge sei es zu Beschimpfungen seitens des Antragsgegners gekommen, es seien Worte wie „alle eine Bande“ und „Frechheit“ sowie „Trottel“ und „Scheiß Land“ in Anwesenheit seines Freundes gefallen.

Es sei auch seitens des Antragsgegners angedroht worden, die Polizei zu holen, was er darauf zurückführe, dass viele Leute glauben würden, dass man das mit einem „Ausländer“ machen könne.

Die Nachfrage, warum er die Aussage bezüglich der „Bande“ auf seine ethnische Zugehörigkeit zurückführe, beantwortete der Antragsteller damit, dass man das Wort „Bande“ für „schlechte Leute“ benutze, die Aussage aber im Übrigen ohnedies „klar“ sei und man „nicht darüber zu diskutieren“ bräuchte.

Der Antragsteller hielt fest, dass es „nicht um ihn persönlich gehe und dass er alles verzeihen könnte“, er brauche nur sein Geld. Auf Nachfrage seitens des Senates meinte er, dass es bei der Sache „um mehr als um ihn gehe“.

Der Antragsgegner erklärte bei seiner mündlichen Befragung, dass er zum Antragsteller nur gesagt habe, dass er ihn nicht mehr brauche und dass dieser kein Geld von ihm kriege, da er nur zwei Tage bei ihm beschäftigt gewesen sei.

Das Gespräch habe zwischen Tür und Angel stattgefunden, er habe dem Antragsteller bei dem ca. einminütigem Gespräch erklärt, dass es nichts zu besprechen gebe, dass dieser abgemeldet sei und die Abrechnung folgen werde. Seiner Erinnerung nach sei dabei keine Aussage mit Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers gefallen.

Ursprünglich habe sich auf eine von ihm aufgegebene Annonce nach einem Pizzakoch ein anderer Herr beworben und dieser sei auch von ihm eingestellt und angemeldet worden.

Nach einigen Tagen sei plötzlich der Antragsteller vor der Tür gestanden und habe ihm erklärt, dass er ein Freund des Pizzakochs sei, der nicht kommen könne und an dessen Stelle er arbeiten wolle.

Auf den Hinweis nach einer dafür notwendigen Anmeldung bei der Sozialversicherung habe der Antragsteller gemeint, dass er keine Anmeldung sondern „schwarz“ arbeiten wolle. Auf den Hinweis nach der Notwendigkeit der Anmeldung sei der Antragsteller dann am nächsten Tag nicht gekommen.

Insgesamt habe der Antragsteller erinnerlich 3 Tage bei ihm gearbeitet, allerdings nicht hintereinander, weshalb er - im Hinblick auf die Kosten einer An- und Abmeldung – länger angemeldet gewesen sei.

Er habe dem Antragsteller – nachdem es wiederholt Dienstverhinderungen gegeben habe – dann mitgeteilt, dass er ihn als Aushilfe nicht brauche.

Spätere Rücksprache mit dem ursprünglich eingestellten Pizzakoch habe ergeben, dass dieser sich nach Differenzen wieder mit seinem Bruder vertrage und daher in dessen Betrieb arbeiten müsse.

Es sei bei dem in Rede stehenden Gespräch mit dem Antragsteller nie im Raum gestanden, die Polizei zu holen. Seine Frau sei bei dem Gespräch ebenfalls - allerdings nicht ständig - anwesend gewesen.

Insgesamt gebe es 5 Mitarbeiter im Betrieb, auch solche mit Migrationshintergrund. Er selbst arbeite seit 16 Jahren mit Ägyptern zusammen, mit denen er mittlerweile auch befreundet sei.

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.

Eine ausreichende Glaubhaftmachung im Sinne des GIBG erfordert jedoch mehr als bloße Behauptungen durch Antragsteller/innen – es ist zumindest ein gewisses Maß an inhaltlicher Konkretisierung der behaupteten Vorfälle erforderlich.

Im Falle des Antragstellers war für den Senat augenscheinlich, dass dieser – als er einerseits davon sprach, dass es „nicht um ihn gehe“ und andererseits dem Senat gegenüber allgemein-philosophische Ausführungen tätigte – das erforderliche Maß an Konkretisierung seines Vorbringens nicht erfüllen konnte, zumal er beispielsweise auf die Frage, warum er den von ihm behaupteten Ausdruck „Ihr seid alle eine Bande“ auf seine ethnische Zugehörigkeit beziehe, ausweichend mit dem Hinweis, dass „das eh klar sei und man darüber nicht zu reden bräuchte“ beantwortete.

Insgesamt stand für den Senat bei dem antragsgegenständlichen Konflikt das Thema der Entlohnung des Antragstellers klar im Vordergrund. Der Senat konnte sich des Eindruck nicht erwehren, dass die Behauptungen des Antragstellers über die angeblichen Beschimpfungen seitens des Antragsgegners zur Untermauerung und Durchsetzung seiner - vom Senat nicht zu prüfenden - Lohnforderungen erfunden worden sind.

Auch der Umstand, dass der Antragsteller zwar angab, von einem Freund begleitet worden zu sein, diesen aber nicht einmal als Zeuge für den von ihm behaupteten Vorfall gegenüber dem Senat ins Treffen geführt hat, ist nach Meinung des Senates als Indiz für diese Vermutung zu werten.

Im vorliegenden Fall ist der Senat daher zur Auffassung gelangt, dass keine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner vorliegt, da es dem Antragsteller bei seiner persönlichen Befragung nicht gelungen ist, dem Senat seine Darstellung des angeblichen Vorfalls mit dem Antragsgegner im Sinne der Beweismaßregelungen des GIBG hinreichend glaubhaft zu machen.