

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) im Bundeskanzleramt (vormals Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) gelangte am 12. März 2008 über den am 10. August 2006 eingelangten Antrag des Vereins ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (ZARA) für **Herrn A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** Herrn B und Herrn C gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie durch **schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers**, die Firma Xgesellschaft m.b.H. (Fa. X), bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG**, sowie betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung durch eine Belästigung durch Dritte nämlich Herrn B und Herrn C auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß **§ 21 Abs. 1 Z 3 GIBG** und durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers, Fa. X, bei Vorliegen einer Belästigung durch Dritte auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß **§ 21 Abs. 1 Z 2 GIBG** im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-Go, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen von ZARA wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Herr A seit Juni 2002 als Arbeiter in einer Großküche der Fa. X beschäftigt gewesen sei. Bald nach seiner Einstellung sei er von seinen Kollegen und Kolleginnen immer wieder auf Grund seiner Hautfarbe, seiner Herkunft und seiner als afrikanischer Mann zugeschriebener, geschlechtsspezifischer Attribute belästigt worden. Der Leiter der Großküche, Herr B, und der Koch, Herr C, hätten immer wieder rassistische Witze und pornographische und rassistische Bilder im Zusammenhang mit seiner Hautfarbe und ethnischer Zugehörigkeit an seiner Spindtüre befestigt. Sie hätten sich über seine Herkunft und seine primären Geschlechtsmerkmale lustig gemacht. Herr A sei als „Trottel“, „Koffer“,

„Nigger“ bzw. „Neger“ und als „Affe“ bzw. „Monkey“ angesprochen worden, obwohl er beide mehrmals ersucht habe damit aufzuhören. Am 11.2.2005 sei es zu einem schwerwiegenden Vorfall gekommen. Herr B habe gegen 14 Uhr die Türen der Küche zugesperrt. Er und Herr C hätten Herrn A gepackt und gewaltsam in den „Kipper“ (ein großer Kochtopf) geworfen. Sie hätten die weiblichen Küchengehilfinnen herbeigerufen und gemeint, dass nun die Zeit gekommen sei ihm seine Hose ausziehen um seine Geschlechtsorgane zu begutachten. Herr A habe sich dagegen zur Wehr gesetzt, weshalb die beiden immer mehr Kraft eingesetzt hätten um ihn im Kipper zu halten. Im Zuge dessen hätten sie ihm durch die scharfe Metallkante des Kippers eine tiefe Schnittwunde an der Achillesferse zugefügt.

Die beiden Antragsgegner hätten nicht die Rettung rufen wollen, sondern es sei die Wunde verbunden und gedroht worden, dass er seine Arbeit verlieren würde, wenn er Anzeige erstatten oder irgendjemanden von diesem Vorfall erzählen würde. Herr A sei danach in das UKH Meidling gegangen und sei dort an der Achillesferse operiert worden. Die Wunde sei aber sehr schlecht verheilt und er sei dadurch bis 19.4.2005 im Krankenstand gewesen. Danach sei er wieder an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehrt.

Auf Grund der Drohungen von Herrn B und Herrn C habe er sich im November 2005 an den ÖGB gewandt. Am 21.11.2005 sei es zu einem Gespräch mit dem Personalleiter, Herrn D, gekommen. Herr B und Herr C seien bis zur Klärung des Vorfalls suspendiert worden. Gegenüber der Personalabteilung seien die Vorfälle als bloße Scherze oder als Spaß dargestellt worden. Die Verletzung habe er selbst verschuldet. Herr B und C seien daher wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrt und seien in Folge auch keine weiteren Schritte gegen die beiden gesetzt worden. Nachdem er den Arbeitgeber von diesem Vorfall unterrichtet habe traute er sich auch eine Anzeige bei der Polizei zu erstatten. Im Dezember 2005 sei er in die Y-Straße versetzt worden, um weitere Übergriffe hintan zu halten.

Wegen seiner anhaltenden Beschwerden sei es zu zahlreichen Krankenständen und zu einem Mehraufwand seiner anderen Arbeitskollegen gekommen. Mit 31.7.2006 sei es schließlich zu einer einvernehmlichen Lösung seines Arbeitsverhältnisses gekommen.

In der schriftlichen Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin Fa. X, wurden die im Antrag angeführten Vorwürfe weitestgehend bestritten:

So wurde festgehalten, dass der Betriebsleiter Herr B frei in der Personalauswahl sei und dieser auch den Antragsteller eingestellt habe. Unter seiner Leitung sei es noch niemals zu Personalproblemen gekommen. Der Anteil der ausländischen Mitarbeiter/-innen ohne österreichische Staatsbürgerschaft betrage 19,6%, der Anteil an Mitarbeiter/-innen die zwar über die österr. Staatsbürgerschaft verfügen, jedoch nicht in Österreich geboren sind betrage über 50%.

Das Arbeitsklima in der Großküche sei ausgesprochen gut gewesen. Außerdem habe sich Herr A in den 3 Jahren bei der Antragsgegnerin nie beschwert oder dies im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche thematisiert. Vielmehr handle es sich um ein sehr kollegiales Team, das unter anderem anlässlich der Geburt seines Kindes Geld für ihn gesammelt habe. Es sei anzumerken, dass in derartigen Großküchen ein anderer, etwas rauerer Umgangston, wie in diesem Milieu üblich, herrsche als in einem Büro. Rassistische Äußerungen oder Beschimpfungen seien gegen Herrn A nicht verwendet worden. Vielmehr habe Herr A gegenüber seinen Kollegen und Kolleginnen Ausdrücke wie „Tschusch“ oder gegenüber Herrn B „Scheiß-Mann“ verwendet. Dies sei ihm jedoch nicht übel genommen worden. In den ersten Monaten seiner Anstellung habe er sämtlichen Kollegen und Kolleginnen zur Begrüßung über den Rücken gestrichen, obwohl er mehrmals hingewiesen worden sei, dies vor allem bei den Frauen zu unterlassen.

Die pornographischen Abbildungen betreffend, habe die Befragung der Beschäftigten ergeben, dass eine Arbeitskollegin von einem Arbeiter aus der anschließenden Arbeitshalle eine Abbildung mit einem Schwarzafrikaner erhalten habe. Diese Arbeitskollegin habe, ohne jeden rassistischen Hintergedanken, das Bild in der Nähe des Arbeitsplatzes von Herrn A platziert. Herr A habe jedoch dieses Bild als Spaß empfunden und darüber gelacht und es eingesteckt. Alle anderen Bilder seien niemanden bekannt gewesen und habe es auch keine Beschimpfungen, wie im Antrag angeführt gegeben.

Herr A sei vielmehr eines Tages mit einer Tasche in der sich original verpackte pornographische Videos befunden haben, zur Arbeit erschienen und habe diese verkaufen wollen, was ihm durch Herrn B verboten worden sei. Entgegen der Weisung des Vorgesetzten habe der Antragsteller versucht das pornografische Material weiterzuverkaufen.

Hinsichtlich des Vorfalles am 11.2.2005 sei zu sagen, dass am besagten Freitag ausgelassene Stimmung geherrscht habe und es gerade am Freitag des Öfteren zu ausgelassenen „Wasserspritzereien“ und anderen Späßen zwischen den Mitarbeitern gekommen sei. Durch das ausgelassene Gelächter sei Herr B aus dem Büro in die Küche gekommen. Zu keinem Zeitpunkt seien die Türen zugesperrt gewesen. Herr A habe erst eine Arbeitskollegin mit dem Wasserschlauch angespritzt und danach auch Herrn B, der Herrn C aufgefordert habe, Herrn A spaßhalber in den Kipper zu setzen. Herr A habe sich zwei bis drei Meter vom Kipper entfernt so schwer gemacht, dass ihn Herr B, Herr C und die anderen Arbeitskolleginnen nicht einmal in die Nähe des Kippers heben haben können. Auf Grund der Erfolglosigkeit des Vorhabens hätten sie von ihm abgelassen. Eine Verletzung durch den Kipper sei ausgeschlossen, da er nicht einmal in der Nähe von diesem gewesen sei und dieser derart konstruiert sei, sämtliche Kanten seien abgerundet, sodass man sich keine Schnittverletzungen zuziehen habe können. Es bestünde nur die Möglichkeit, dass er sich an der unteren Kante eines Abstellisches im Bereiche als er sich zu Boden sinken habe lassen, verletzt habe.

Es sei weder Blut zu sehen gewesen, noch habe der Antragsteller irgendeinen Laut von sich gegeben. Erst ein paar Minuten später sei er zu Herrn B ins Büro gekommen und die Wunde sei von einer Arbeitskollegin verbunden worden. Herr A habe die Rettung und die Hilfe von Herrn B abgelehnt und sei nach Hause gefahren. In der Unfallmeldung habe Herr A angegeben, „mit der Ferse an die untere Kante vom Abstellisch geschlagen“ zu sein. Diese Meldung an die AUVA sei am 2.3.2005 erfolgt, von einem Kipper sei darin keine Rede gewesen. Während seines Krankenstandes hätten ihn seine Kollegen/-innen immer wieder angerufen und sich nach seinem Befinden erkundigt.

Auch habe Herr A seine Arbeitskollegen/-innen während seines Krankenstandes bei der Arbeit besucht. Nach dem Ende des Krankenstandes sei er an seinem Arbeitsplatz

zurückgekehrt und es habe weiterhin ein gutes Arbeitsklima geherrscht. Im Oktober 2005 habe der Antragsteller einen Urlaub angetreten, aus dem dieser nicht mehr zurückgekehrt sei. Seine Frau habe nach dem Ende desurlaubes angerufen und mitgeteilt, dass Herr A sich mit Verdacht auf Malaria im Krankenstand befinde.

Erst durch einen Anruf des Gewerkschafters, Herrn E, Ende November 2005, sei der Personalchef Herr D über die Vorfälle in der Betriebsküche informiert worden. Bei einem gemeinsamen Gespräch am 21.11.2005 zwischen dem Personalchef, dem Gewerkschafter, Herrn A und dessen persönlichen Vertrauten seien die Vorfälle geschildert worden. Der Personalchef habe Herrn A aufgefordert, sofort Strafanzeige wegen Körperverletzung zu erstatten. Zur Klärung der Geschehnisse seien Herr B und Herr C für etwa eine Woche suspendiert worden und getrennt voneinander befragt worden. Herr C habe sich anfänglich in Schweigen gehüllt, weshalb sogar die Entlassung ausgesprochen worden sei. Da noch einmal das Gespräch gesucht worden sei und seine Angaben dieselben Ergebnisse wie das Gespräch mit Herrn B gebracht hätten, sei die Entlassung zurückgenommen worden. In diesem Zusammenhang habe der zuständige Regionalleiter angegeben, dass es sich bei dieser Betriebsküche, um ein ausgesprochen gutes Team mit wenig Personalfuktuation handle.

Die Ermittlungen hätten ergeben, dass die Verletzung durch eine spaßhafte Rangelei entstanden sei. Dennoch hätten Herr B und Herr C eine schriftliche Verwarnung erhalten, da auch im Spaß keine Rangelei zugelassen werden dürfe und die Meldepflichten gegenüber Fa. X gröblichst verletzt worden seien. Daher sei Herr B auch noch seine Prämie, trotz Zielerreichung, gestrichen worden.

Abschließend möchte die Antragsgegnerin darauf hinweisen, dass das Unternehmen über eine eigene Gleichbehandlungsbeauftragte verfüge. In den regelmäßig geführten Mitarbeitergesprächen, habe Herr A in den 3 Arbeitsjahren bei Fa. X nicht einmal eine Andeutung gemacht, dass er diskriminiert oder belästigt werde. Er sei vielmehr von seinem Vorgesetzten Herrn H immer gut beurteilt worden

Fa. X habe sofort nach Bekanntwerden der Vorfälle sämtliche Maßnahmen ergriffen, um den Sachverhalt aufzuklären. Nach Abschluss der Untersuchung sei man zum Ergebnis gekommen, dass Herr A in keiner Weise diskriminiert worden sei und sei er in Folge auf sein eigenes Verlangen in eine andere Betriebsstätte versetzt worden.

Der Antragsgegner, Herr B, bestritt in seiner schriftlichen Stellungnahme, die im Antrag gegen ihn erhobenen Vorwürfe. Der Vorfall habe sich am Freitagnachmittag, den 11.2.2005 dermaßen abgespielt, dass Herr A mit dem Spülschlauch seine Arbeitskolleginnen angespritzt habe. Auch er sei von ihm angespritzt worden und habe er dies unterbinden wollen. Herr B habe daraufhin erklärt, dass sie ihn jetzt auch nass machen werden. Seine Arbeitskollegen/-innen hätten mit ihm spaßhalber versucht, Herrn A in den Kipper zu setzen. Dieser habe sich aber dagegen gewehrt und sich auf dem Boden gesetzt. Sie hätten ihn nicht fassen können, so habe er sich losgerissen, und dabei müsse er sich irgendwo beim Küchenkasten die Ferse angeschlagen haben. Herr A habe sich nicht ins Krankenhaus fahren lassen und sei notdürftig verbunden worden. Nach ca. 3 Monaten im Krankenstand, sei dieser wieder ca. 3 Monate in dieser Betriebsküche und anschließend 1 Monat im Urlaub gewesen. Der Antragsgegner sei sich keiner Schuld bewusst und habe man Herrn A sicherlich nicht verletzen wollen.

Der weitere Antragsgegner, Herr C, gab in seiner schriftlichen Stellungnahme an, dass er mit seinen Arbeitskollegen/-innen gut miteinander ausgekommen sei. Zu diesem Vorfall sei es durch eine Wasserspritzerei des Herrn A gekommen. Als dieser sogar ins Büro von Herrn B gespritzt habe, habe Herr B gesagt, dass man ihn in den Kipper hineinsetzen solle, dann würde Herr A eine Ruhe geben. Herr B habe ihn aufgefordert dabei zu helfen. Herr A sei ein muskulöser stämmiger Mann und habe sich zur Wehr gesetzt, sich schwer gemacht und zu Boden gesetzt. Er dürfte sich irgendwo oberhalb der Ferse angestoßen haben. Sie hätten von ihm abgelassen und 10 Minuten später habe Herr A seine Verletzung bemerkt. Das Ganze sei aus einer Blödelei entstanden. Nach 3 Monaten Krankenstand habe Herr A bei ihnen zu arbeiten angefangen und ihnen keinerlei Vorwürfe gemacht.

Der Antragsteller gab in der mündlichen Befragung durch Senat I ergänzend an, dass er an und für sich mit der Arbeit zufrieden gewesen sei. Jedoch hätten nach etwa sechs Monaten im Unternehmen, immer wieder Belästigungen und Beschimpfungen stattgefunden. Er sei ausgelacht und als „magarac“ beschimpft worden. Auf seine Nachfragen bei Herrn B, habe ihm dieser gesagt, dass dies „Affe“ bedeute. Man habe ihn auch gefragt, ob er mit seiner Frau, die Österreicherin sei, schlafe. Wobei man dazu Vergewaltigung gesagt habe. Er habe deshalb seine Frau ersucht

herauszufinden wo das Problem sei. Diese habe daraufhin bei Herrn B angerufen, der habe ihr gesagt, dass das nur Spaß gewesen sei. Auf seinem Arbeitsplatz sei immer ein Bild mit einer pornographischen Darstellung eines Afrikaners gelegt worden, auf welches man „Onkel A“ geschrieben habe. Herr B habe ihm auf seinem PC pornographische Darstellungen gezeigt. Auch habe er ihm ein Bild mit einem weißen und schwarzen Kücken drauf gezeigt und dazu gemeint, dass dies Weiße und „Neger“ seien.

Herr A habe nur durchgehalten, da er zum Zweck seiner Visumverlängerung ein Beschäftigungsverhältnis gebraucht habe. So habe er bei den „Späßen“ mitgemacht, damit die anderen Arbeitskollegen/-innen mit ihm zufrieden seien. Der Vorfall im Februar 2005 sei aber sicherlich kein Spaß gewesen. Herr C und Herr B hätten vielmehr versucht, seine Hose zu öffnen und haben ihn in den Kipper werfen wollen. Es sei zu einem Handgemenge gekommen und sie hätten von ihm abgelassen. Sein Fuß habe dann geblutet.

Er schilderte dem Senat I, dass seine Arbeitskollegen/-innen in der Früh, oft nicht einmal begrüßt hätten. Er habe seine Kolleginnen gekitzelt, damit diese lachen würden und habe so eine Reaktion erzeugen wollen, damit man mit ihm spreche. Wie man ihm gesagt habe, dass dies die Frauen nicht wollen, habe er sofort damit aufgehört. Auch habe er seine Kollegen/-innen nicht mit „Tschusch“ oder Herrn B mit „Scheiß Mann“ bezeichnet. Auf Grund seiner schlechten Deutschkenntnisse sei sein „Tschüss“ als „Tschusch“ verstanden worden. Zum Vorwurf pornographische Videos im Unternehmen verkauft zu haben befragt gab er an, dass dies nicht stimme. Herr B habe ihn gefragt ob er für ihn ein Pornovideo habe. Woraufhin er ihm Pornovideos von einem Freund, der in einem Sexshop arbeitete gebracht habe. Herr B habe sich zwei Videos ausgesucht

Nachdem er den antragsgegenständlichen Vorfall dem Personalchef gemeldet habe, sei ihm in weiterer Folge mitgeteilt worden, dass er den Arbeitsplatz wechseln und den Vorfall vom Februar 2005 der Polizei melden müsse. Dies habe er getan. Auf Grund seiner Verletzung habe er immer wieder Schmerzen gehabt, sei krank gewesen und ausgefallen, weshalb er keinen fixen Arbeitsplatz gehabt habe. Er sei dann gefragt worden das Dienstverhältnis aufzulösen. Da er nicht mehr so lange stehen konnte,

habe er eingewilligt. Herr D der Personalchef habe sich um alles gekümmert und ihm eine Abfertigung bezahlt.

In der mündlichen Befragung vor Senat I der GBK gab der Personalchef der Antragsgegnerin, Fa. X, ergänzend an, dass zwischen dem Vorfall und der Meldung von Herrn A 9 Monate gelegen seien. Die Personalabteilung habe nichts über die Geschehnisse gewusst, deshalb habe er auch nicht reagieren können. Es habe ihn gewundert, wieso der Antragsteller nicht früher den Vorfall gemeldet habe. Der Betrieb habe fast 60% Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und sei aus der Mitarbeiterumfrage ersichtlich, dass diese sehr zufrieden seien. Er sei über die Schilderungen des Antragstellers schockiert gewesen, da er den Betrieb und den Betriebsleiter kenne. Unverzüglich nach Bekanntwerden der Vorfälle seien getrennte Befragungen, der am Vorfall beteiligten Personen durchgeführt und bis Klärung des Sachverhaltes Suspendierungen ausgesprochen worden. Gleichzeitig habe man einen Operativen in den Betrieb geschickt um dort das Team zu befragen.

Alle Personen hätten unabhängig voneinander denselben Sachverhalt wiedergegeben. Letztlich sei herausgekommen, dass man niemanden persönlich einen Vorwurf machen konnte - im Sinne eines Übergriffes. Es seien Verwarnungen ausgesprochen worden, in denen man noch ausdrücklich angeführt habe, dass auch spaßhafte Rangeleien seitens des Unternehmens nicht geduldet werden. Man habe auf Grund der Falschmeldung den Arbeitsunfall betreffend, Herrn B die Prämie gestrichen. Vielleicht habe er den Vorfall nicht als Arbeitsunfall gemeldet, da er gemeint habe, dass die Angelegenheit nicht der Arbeit zuzurechnen sei. Weiters habe man Herrn A aus dem Betrieb herausgenommen, da ein Verbleiben in diesem Betrieb keinen Sinn gemacht hätte.

Herr A habe ihm jedoch interessanterweise mitgeteilt, dass er in dieser Betriebsküche weiterarbeiten wolle. Zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses befragt, gab der Personalchef an, dass Herr A auf Grund seiner Verletzung sehr oft krank gewesen sei. Auch Herr A habe ihm mitgeteilt, dass er die Arbeit nicht mehr machen könne. So sei letztlich die Idee entstanden das Dienstverhältnis einvernehmlich aufzulösen. Die Antragsgegnerin habe Herrn A im Zuge dessen freiwillig aus sozialen Gründen eine höhere Abfertigung gezahlt, da er kurz vor einem Gehaltssprung zu diesem Zeitpunkt gewesen sei. Zum Thema Novellierung des GIBG 2004 befragt gab

er an, dass eine Gleichbehandlungsbeauftragte seit 2001 im Unternehmen installiert sei und die gesamte Diversityproblematik vom Konzern formuliert werde und in den einzelnen Ländern implementiert werde.

Herr B gab in der mündlichen Befragung vor Senat I der GBK an, dass er Herrn A selber eingestellt habe. Der Umgangston im Betrieb sei leger, aber nicht rau gewesen. Es seien am Arbeitsplatz sicherlich keine Beschimpfungen oder Beleidigungen wie Affe oder „Schwarzer“ gefallen, so etwas lasse sich heute niemand mehr gefallen. Wenn sich Herr A durch etwas persönlich verletzt gefühlt hätte, hätte er das ja melden können. Weiters bestritt er, dass er am PC in der Betriebsküche pornografische Bilder hergezeigt habe, da er diese keinesfalls aufrufen oder wiedergeben könne. Er schilderte dem Senat, dass ihm für die Falschmeldung wegen des Vorfalls im Februar 2005 die Prämie gestrichen worden sei, obwohl er unschuldig gewesen sei. Möglicherweise sei ihm diese gestrichen worden, weil sie im Umgang miteinander zu locker gewesen seien. Zum vorgelegten Bild mit dem weißen Kücken und schwarzen Kücken befragt, gab er an dieses nie gesehen zu haben.

Der vom Senat I der GBK befragte Helmut C gab im Wesentlichen an, dass die Arbeit in der Betriebsküche stressig sei, und daher würden die Mitarbeiter mit Scherzen im positiven Sinne motiviert werden. Er habe Herrn A sicherlich nicht auf Grund seiner Hautfarbe diskriminiert und habe es auch keine sexuelle Belästigung gegeben. Das Bild mit einem Schwarzafrikaner habe eine Küchengehilfin am Arbeitsplatz des Antragstellers montiert. Sie dürfte das Bild nicht vernichtet haben, da es immer wieder aufgetaucht sei. Herr A habe dabei ja mitgemacht und darüber gelacht. Auch nach der Rückkehr aus dem Krankenstand habe sich das Arbeitsklima zwischen ihnen und dem Antragsteller nicht verändert.

Die vom erkennenden Senat befragte Fachexpertin zum Thema Sexismus und Rassismus schilderte dem Senat, dass Rassismus selten ohne einen anderen „-ismus“ auskomme. Rassismus gehe sehr stark mit Sexismus und Heterosexismus einher. Dieser Sexismus sei dann sehr geschlechterspezifisch. Hinsichtlich der im Verfahren vorgelegten Bilder merkte sie zu dem Bild mit den Kücken, auf dem ein weißes Kücken eine Stufe niedriger als mehrere schwarze Kücken steht und „Niggers“ sagt an, dass daraus deutlich hervorgehe, dass die Minderheit, wenn sie auch eine Stufe niedriger

stehe, ganz klar die Herrschaft über diese Mehrheit hat. Wobei diese Definitionsmacht über Schwarze von Weißen nicht definiert sei bezüglich der Anzahl der Personen. Zum vorgelegten Bild mit dem nackten schwarzen Mann mit dem langen Penis hielt sie fest, dass sich eine starke Kollektivsymbolik zeige, da Männer mit schwarzer Hautfarbe angeblich potenter seien als weiße Männer. Diese Meinung habe Eingang in die Gesellschaft gefunden und eine gewisse Selbstverständlichkeit entwickelt. Daraus lasse sich die Aussage „Ist ja nur Spaß!“ erklären. Man empfinde es als ganz normal weshalb man auch darüber Scherze machen könne und es auch so legitimiere.

Diskriminierungen am Arbeitsplatz seien durch Studien qualitativ untersucht worden mit dem Ergebnis, dass von den Befragten alle am Arbeitsplatz diskriminiert worden seien. Insbesondere stellte sich heraus, dass Menschen mit schwarzer Hautfarbe das Wort „Neger“ sehr wohl störe. Die Argumentation, dass dies den Kollegen nicht stören würde, sei somit nicht haltbar. Diskriminierungen über die Sprache gingen sehr tief beim Menschen ein, prägen und sozialisieren mit. Dies habe einen sehr starken Einfluss auf die betroffene Person aber auch auf die gesamte gesellschaftliche Schicht.

Abschließend führt die Fachexpertin aus, dass bei der Hierarchisierung von Migrant*innen Menschen mit schwarzer Hautfarbe fast immer an der untersten Stelle stehen würden. Es sei immer noch eine Hierarchisierung von weiß nach schwarz festzustellen.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitskollegen Herrn B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß GIBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/-innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/-innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie

beispielsweise Arbeitskollegen/-innen oder Vorgesetzte. Der/Die unmittelbare Belästiger/-in haftet verschuldensunabhängig.

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Hier wird auf das subjektive Empfinden abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

„Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine schlüssige Geste.

An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/-in wahrgenommen werden will.

Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, vorausgesetzt ist allerdings, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästigers/-in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den/die Belästiger/-in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Der Senat I der GBK sah sich mit unterschiedlichen Darstellungen der befragten Auskunftspersonen zu den im Antrag vorgebrachten Vorwürfen konfrontiert. Allerdings ist zu bemerken, dass die Aussagen des Antragstellers für den Senat I der GBK glaubwürdig, lebensnah und bei der Gesamtbetrachtung nachvollziehbar und somit für den Senat I der GBK überzeugend waren. Herr A hat wiederholt versucht, dass dem

Senat I vorliegende pornografische Bildmaterial in der Küche zu entfernen, dieses wurde jedoch immer wieder an seinem Arbeitsplatz deponiert.

Sämtlichen vom Senat befragten Personen war die Abbildung bekannt. Hinsichtlich der Frage ob Herr B die pornografische Darstellung auf den Arbeitsplatz gelegt hat und pornografische Bilder am Computer dem Antragsteller gezeigt hat, sowie die Nachfrage nach Pornovideos, ist festzuhalten, dass Senat I die diesbezüglichen Aussagen des Antragstellers als glaubwürdig angesehen hat.

Ebenso ist auf das dem Senat vorliegende Bildmaterial, wie die pornografischen Darstellung des Schwarzafrikaners hinzuweisen, welches mit Wissen und Zulassen Herrn B über längere Zeit immer wieder am Arbeitsplatz gelegen ist und Thema in der Küche war. Von Herrn B jedoch offenbar als „Spaß“ aufgefasst wurde.

All diese Vorgänge sind eindeutig der sexuellen Sphäre zuzurechnen, waren seitens des Antragstellers unerwünscht und stellten ein die Würde verletzendes Verhalten dar. Auch die Angst des Antragstellers dem Vorgesetzten sowie dem Personalchef auf dieses unpassende Verhalten hinzuweisen, da Herr A auf diesen Arbeitsplatz angewiesen gewesen ist, ist für den Senat I auf Grund seiner langjährigen Erfahrung in Hinblick auf die in der Praxis bestehenden Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung ebenso erklärbar.

Der Senat I der GBK weist deshalb auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander daraufhin, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/-innen und zwischen Mitarbeitern/-innen sowie sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht in unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Das vorgelegte Bildmaterial steht in jedem Fall im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre und war für jeden/jede erkennbar, vom Antragsteller nicht erwünscht.

Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Herr A von Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitskollegen Herrn B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist Folgendes zu bemerken:

Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und den durchgeführten Befragungen steht für den Senat I der GBK fest, dass es auf Grund des vorliegenden Bildmaterials zu einer sexuellen Belästigung gegenüber Herrn A gekommen ist.

Es muss jedoch festgehalten werden, dass sich die direkte Zuordnung der sexuellen Belästigung durch Herrn C auf Grund des durchgeführten Verfahrens und der darin widersprüchlichen Darstellungen der befragten Auskunftspersonen nicht ermitteln lässt. Der Senat I der GBK hat unter Würdigung der Vorbringen aller Beteiligten, sich bei seiner Entscheidungsfindung letztlich zu einer Abwägung der Glaubwürdigkeit der Beteiligten veranlasst gesehen. Demnach konnten die pornografische Darstellung am Arbeitsplatz des Antragstellers und auch sonstige Pornografische Materialien nicht eindeutig Herrn C zugeordnet werden.

Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Herr A von Herrn C gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG nicht sexuell belästigt worden ist.

Der erkennende Senat möchte jedoch auch hier zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander hinweisen. Es ist um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/-innen anzulegen. Insbesondere da Herr C in seiner Befragung die pornografische Darstellung des Schwarzafrikaners - die ihm zwar nicht zuzurechnen war – die jedoch am Arbeitsplatz gelegen ist, als Scherz bezeichnet hatte und dies damit rechtfertigte, dass der Antragsteller ja sagen hätte können, dass man dies unterlassen solle. Gerade diese eindeutig der sexuellen Sphäre zuzurechnenden Darstellungen haben am Arbeitsplatz nichts verloren und handelt es sich hier um keinen „Spaß“, sondern stellt dies für die betroffene Person eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung dar.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG** durch die Arbeitgeberin, die Firma X, durch schuldhaftes Unterlassen, im Falle einer sexuellen Belästigung Abhilfe zu schaffen und

dadurch eine einschüchterne demütigende und feindselige Arbeitsumwelt für den Antragssteller geschaffen hat, verwirklicht wurde, ist nachstehendes festzuhalten:

Eine wesentliche Intention des Gleichbehandlungsgesetzes ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt durch Information und Sensibilisierung der Belegschaft durch den Arbeitgeber. Der/die Arbeitgeber/-in ist deshalb auf Grund der ihm/ihr obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht aufgefordert, in seinem Betrieb dafür Sorge zu tragen, dass es zu keinem diskriminierenden Betriebsklima kommen kann. Auch durch ein schuldhaftes Nichterkennen eines geschlechtsspezifischen Mobbings verletzt ein Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht.

Darüber hinaus ist sexuelle Belästigung durch Arbeitskollegen/-innen eine Form von Arbeitnehmerfehlverhalten welches die Arbeitgeber/-innen verpflichtet, sich damit zu befassen, wie sie es bei jeder Form von Arbeitnehmerfehlverhalten tun sollten.

Auf Grund der im Verfahren durchgeführten Befragung des Personalchef der Antragsgegnerin der Fa. X, wurde glaubhaft dargelegt, dass dieser erstmalig im November 2005 anlässlich eines Gespräches mit Herrn A und seiner Vertrauensperson bezüglich des Vorfalles vom Februar 2005 und sonstigen Übergriffen informiert worden ist.

Herrn B und Herrn C wurden daraufhin sofort getrennt befragt und sind bis zur weiteren Aufklärung des Vorfalles suspendiert worden. Der Antragsteller wurde ersucht den Vorfall unverzüglich der Polizei zu melden, damit auch eine strafrechtliche Verantwortung von Herrn B und Herrn C abschließend geklärt werden kann. Der Personalchef konnte dem erkennenden Senate darlegen, dass er unverzüglich nachdem die Beschwerden bekannt geworden sind seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber nachgekommen ist. Den Beteiligten wurde deutlich zu verstehen gegeben, dass solche Umgangsformen im Unternehmen nicht geduldet werden. Im Zuge des Verfahrens konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die Arbeitgeberin ausreichend Maßnahmen ergriffen hat, um die sexuelle Belästigung zu beenden. Da zwischen diesem Vorfall und der Mitteilung an die Arbeitgeberin ca. 9 Monate gelegen sind, konnte diese auf Grund mangelnder Kenntnis nicht früher Abhilfemaßnahmen setzen.

Der Senat I der GBK erlangte dadurch zur Auffassung, dass Herr A auf Grund Geschlechtes gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG nicht durch schuldhaftes Unterlassen

der Fa. X im Falle des Vorliegens einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen diskriminiert worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft nach §17 durch eine **Belästigung** durch den Arbeitskollegen Herrn B gemäß **§ 21 Abs. 1 Z 3 GIBG**, verwirklicht worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Nach § 17 Abs. 1 GIBG darf niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Eine **Belästigung** liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise die mit einem der Gründe in § 17 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. Verhalten ist hier weit zu interpretieren und umfasst sowohl körperliche Handlungsweisen als auch verbale oder nonverbale Verhaltensweisen. Darunter versteht man sowohl sprachliche Äußerungen wie Witze, Bezeichnungen als auch Gesten sowie das Verteilen von Bildern oder sonstigen Material.

Nach § 19 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 GIBG genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmtem 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 Vorschrift Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich. Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Hinsichtlich des vom Gesetzgeber verwendeten unbestimmten Gesetzesbegriffes „ethnische Zugehörigkeit“ ist anzumerken, dass dieser im Sinne der RL 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 nicht so verstanden werden darf, dass es auf biologische Verwandtschaftsverhältnisse ankommt, die zu einer bestimmten Volksgruppe bestehen. Die Erläuternden Bemerkungen zur RV des GIBG betonen daher, dass der Begriff der ethnischen Zugehörigkeit daher entsprechend weit auszulegen ist und es sich bei dem verwendeten Terminus um eine kulturell orientierte Definition ethnischer Diskriminierung handelt. Demzufolge ist vor allem auf die Wahrnehmung einer Person als „fremdartig“ durch eine (regionale) Mehrheit abzustellen und jeweils ein Vergleich im Einzelfall anzustellen.

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 (RV 307 BlgNR 22. GP, 14). Eine häufige Erscheinungsform sind Diskriminierungen wegen eines äußerlichen Merkmales wie zum Beispiel einer als fremd angesehenen Muttersprache oder die Hautfarbe. Wobei es sich hier um Merkmale handelt, die die Betroffenen nicht ändern können.

Gemäß § 26 Abs. 12 GIBG hat eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei der Berufung auf § 17 oder 18 GIBG 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 GIBG vorliegt. Bei Berufung auf § 21 GIBG obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass eine wesentliche Zielsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes in der Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt liegt.

Der Senat I der GBK sah sich im Zuge des durchgeführten Verfahrens mit unterschiedlichen Darstellungen der Beteiligten zu den im Antrag genannten Vorwürfen konfrontiert. Nach Würdigung aller Aussagen und des vorliegende Bildmaterial, die Abbildung des Schwarzen Mannes, die schwarzen und das weiße Kücken mit dem Ausspruch „Nigger“, mit dem, wie dem Senat glaubhaft dargelegt werden konnte der Antragsteller am Arbeitsplatz konfrontiert wurden ist, stellt dies für den dunkelhäutigen Antragsteller eine unerwünschte Vorgehensweise auf Grund eines äußerlichen Merkmales nämlich der Hautfarbe, die somit im Zusammenhang seiner ethnischen Zugehörigkeit steht, dar.

In diesem Zusammenhang ist auch der gewaltsame Vorfall mit dem „Hineinsetzen“ in den Kipper bzw. dessen Versuch zu sehen. Dieser konnte vom erkennenden Senat nicht restlos geklärt werden. Es wurde jedoch von Herrn B nicht bestritten, dass es zu diesem „Gerangel“ gekommen ist, bei welchem sowohl von ihm als auch Herr C beabsichtigt war den Antragsteller im Küchenbereich in den Kipper zu setzen. Zu diesem Zwecke wurde offensichtlich sowohl von Herrn B als auch Herr C der Versuch unternommen, Herrn A gegen seinen Willen von der Stelle zu bewegen. Diese von Beiden als Spiel und Spaß angesehen Vorgehensweise, die jedoch eine Hierarchisierung der beiden, dem Antragsteller gegenüber im Zusammenhang mit seiner ethischen Zugehörigkeit darstellt, was für Herrn A, unerwünscht und unangebracht und seine Würde verletzend.

Dies wurde durch seine Abwehr, dass sich schwer machen, um das offensichtlich, von Herrn B und Herr C beabsichtigte zu verhindern, deutlich zum Ausdruck gebracht. Die Aussicht vor anderen Mitarbeitern in den Kipper verbracht zu werden, aus welchen Motiven dies auch immer geschehen sein mag, führte zu einem für ihn beleidigenden, entwürdigenden und demütigenden Umfeld, was im Zuge des Verfahrens glaubhaft dargelegt werden konnte. Darüber hinaus hat sich der Antragsteller als Folge dieses Vorfalls eine erhebliche Verletzung zugezogen. Hierzu ist festzuhalten, dass die strafrechtliche Beurteilung dieses Vorfalles nicht dem Senat I der GBK, obliegt und wurde diese bereits in einem Verfahren vor dem Strafgericht abgehandelt.

Die befragten Auskunftspersonen haben übereinstimmend das lockere Betriebsklima in der Küche hervorgehoben. Es ist nochmals zu betonen, dass es auf eine „Absicht“ von Herrn B und Herr C, Herrn A zu belästigen nicht ankommt. Was für einen noch ein „Spaß“ ist, oder wie für Herr C eine „Blödelei“, ist für eine andere Person

unangenehm und herabwürdigend. Der Vorfall an sich wurde von beiden nicht bestritten, jedoch von den beteiligten Personen anders interpretiert.

An dieser Stelle möchte der Senat I der GBK zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hinweisen, dass gerade hier aufgrund des für jeden Menschen unterschiedlichen persönlichen Umgangs mit anderen Personen ein Verhalten, das eine Person problemlos tolerieren kann, einen anderen Menschen bereits in unerwünschter Weise in seiner vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Sphäre verletzen kann. Es ist auf Grund dieser individuellen Unterschiede im Arbeitsleben eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/-innen und zwischen Mitarbeitern/-innen und Vorgesetzten anzulegen, um nicht unbeabsichtigterweise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Ansicht, dass Herr A auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Herrn C gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 belästigt worden ist.

Der Senat I der GBK gelangte daher auch zur Ansicht, dass Herr A auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Herrn C gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 belästigt worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung gemäß § 21 Abs 1 Z 2 GIBG durch die Arbeitgeberin, Fa. X indem sie es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer Belästigung durch Dritte auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, angemessen Abhilfe zu schaffen und dadurch eine einschüchterne demütigende und feindselige Arbeitsumwelt für die Antragsstellerin geschaffen hat, verwirklicht wurde, ist nachstehendes festzuhalten:

Eine wesentliche Intention des Gleichbehandlungsgesetzes ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt durch Information und Sensibilisierung der Belegschaft durch den Arbeitgeber. Der/die Arbeitgeber/-in ist deshalb auf Grund der ihm/ihr obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht aufgefordert, in seinem Betrieb dafür Sorge zu tragen, dass es zu keinen diskriminierenden Betriebsklima kommen kann. Auch durch ein schuldhaftes Nichterkennen eines geschlechtsspezifischen Mobblings verletzt ein Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht.

Auf Grund der im Verfahren durchgeführten Befragung konnte festgestellt werden dass der Personalist der Antragsgegnerin, die Fa. X, als er von Herrn A bezüglich der Vorfälle informiert worden ist, Herrn B und Herrn C diesbezüglich getrennt befragt hat und sie bis zur weiteren Aufklärung des Vorfalles suspendiert worden sind. Des Weiteren hat der Personalist den Antragsteller geraten, diesen Vorfall unverzüglich der Polizei zu melden, damit auch eine strafrechtliche Verantwortung von Herrn B und Herrn C abschließend geklärt werden kann. Der Personalist und AG Vertreter konnte darlegen, dass die Arbeitgeberin ausreichend Maßnahmen ergriffen hat, um die Belästigung unverzüglich nach Bekanntwerden zu beenden. Da zwischen diesen Vorfall und der Mitteilung an den Personalisten mehrere Monate gelegen sind, konnte dieser auf Grund mangelnder Kenntnis nicht früher Abhilfemaßnahmen setzen.

Die Fa. X konnten dem Senat I der GBK zur Hintanhaltung von derartigen Vorfällen, ein umfassendes Trainingsmaterial bezüglich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung vorlegen. Des Weiteren verfügt das Unternehmen über eine eigene Gleichbehandlungsbeauftragte.

Der Senat I der GBK erlangte dadurch zur Auffassung, dass Herr A auf Grund der ethnischen Herkunft gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG nicht durch schuldhaftes Unterlassen der Fa. X im Falle des Vorliegens einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen diskriminiert worden ist.

Senat I der GBK empfiehlt der Fa. X ihr Informationsschreiben bezüglich Gleichbehandlung und Antidiskriminierung im Unternehmen, nicht nur in deutscher Sprache, sondern in weiteren Sprachen zu verfassen. Wie im Verfahren mitgeteilt wurde sind im Unternehmen ca. 60% der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt, die die deutsche Sprache nicht so gut beherrschen. Damit in Zukunft allen Mitarbeiter/-innen im Unternehmen ein ungehinderter Zugang zu diesen Informationen ermöglicht wird.

Der Senat I der GBK schlägt daher eine **intensive** Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext beigelegt.