

**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 3 GIBG durch Frau B (in der Folge: 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 *idf* BGBl. II Nr. 102/2011, erkannt:

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller albanischer Herkunft und zum antragsgegenständlichen Zeitpunkt bei der X-Bus GmbH als Fahrer beschäftigt gewesen sei.

Am 10.8.2010 habe sich folgender Vorfall mit der Antragsgegnerin ereignet:

Nachdem er in E aus der Haltestelle bereits ausgefahren und sich in eine Kolonne eingereiht habe, um auf die grüne Ampel zu warten, habe ihn ein Fahrgast aufmerksam gemacht, dass noch jemand mitfahren wolle. Die Antragsgegnerin sei auf der gegenüberliegenden Straßenseite gestanden, habe Grün bekommen, sei auf seine Seite herbeigeeilt und habe einsteigen wollen. Da aber auch er gerade Grün bekommen habe, habe er ihr gedeutete, dass das Einsteigen nicht möglich sei und sei losgefahren.

Auf Grund der Vorschriften, nach denen es Busfahrern streng verboten sei, außerhalb des Haltestellenbereichs Fahrgäste ein- und aussteigen zu lassen, sei ihm keine andere als die gewählte Möglichkeit offen gestanden.

Als er die Haltestelle F erreicht habe, habe hinter ihm ein PKW gehalten, woraus er geschlossen habe, dass noch jemand zusteigen wolle.

Die Antragsgegnerin sei in den Bus zugestiegen, er habe sie begrüßt und sie habe zu ihm gemeint: „Danke, dass Sie mich nicht mitgenommen haben“. Während sich die Antragsgegnerin bereits gesetzt habe, habe er sie um ihren Fahrausweis ersucht, den sie in der Folge in ihrer Tasche gesucht habe und dabei vor sich hin geschimpft habe: „Wo samma denn, das gibt es ja gar nicht, wir sind ja in Österreich“. Daraufhin habe er sie darauf hingewiesen, dass er außerhalb einer Haltestelle nicht anhalten dürfe. Die Antragsgegnerin habe erwidert: „Von einem Ausländer lasse ich mich nicht belehren, wo samma denn, wir sind ja schließlich in Österreich“.

Da die Antragsgegnerin weiter vor sich hin geschimpft habe, habe er sie ersucht, ihn nicht beim Fahren zu stören, da er sich sonst gezwungen sehe, sie aussteigen zu lassen. In der Folge habe sie geschwiegen und beim Aussteigen zu ihm gemeint, dass er noch „von ihr hören werde“.

Noch am selben Tag habe sie sich bei seinem Arbeitgeber beschwert und behauptet, dass er zu ihr gesagt habe, er werde sie aus dem Bus werfen, wenn sie ihren Mund nicht halte.

Derartige Vorwürfe der Antragsgegnerin wie auch deren Behauptung, er habe sich öfters im Ton vergriffen, seien unrichtig, wie er auch seinem Regionalmanager gegenüber dargelegt habe.

In den Aussagen der Antragsgegnerin, sich nicht „von einem Ausländer belehren zu lassen“ bzw. dass es „so was nicht gebe, wir sind ja in Österreich“, erblicke er eine Belästigung auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass es richtig sei, dass sie sich beim ehemaligen Arbeitgeber des Antragstellers beschwert habe, nachdem dieser zu ihr in rüdem Ton gesagt habe, er würde sie aus dem Wagen werfen, wenn sie ihren Mund nicht halte.

Grundlage dieser Äußerung des Antragstellers sei eine Beschwerde der Antragsgegnerin darüber gewesen, dass er – obwohl er die Antragsgegnerin wahrgenommen habe – mit dem Bus davon gefahren sei. Da die Antragsgegnerin

von einem Autofahrer, der die Situation beobachtet hatte, mitgenommen worden wäre, habe sie an einer späteren Station zusteigen können.

Ausdrücklich werde festgehalten, dass die Antragsgegnerin die ihr vom Antragsteller zugeschriebenen Äußerungen nicht getätigt habe.

Es sei nicht nachvollziehbar, warum der Antragsteller nunmehr diese Anschuldigungen erhebe, weshalb es sich um eine unangebrachte Reaktion auf eine berechnete Beschwerde handle.

Der Antragsteller bestätigte bei seiner Befragung den von ihm geschilderten Sachverhalt und ergänzte, dass er zur Antragsgegnerin, nachdem er diese beim Einsteigen in F nach ihrem Fahrausweis gefragt habe, gemeint hätte: „Ich kenne Sie, einmal kann man den Fahrausweis auch zu Hause vergessen“. Die Antragsgegnerin hätte nichts zu bezahlen brauchen, sie habe sich nicht einmal bedankt und dann 10 Sekunden später zu der neben ihr sitzenden Dame gesagt: „Das gibt es nicht, ich bin Kundin, wir sind in Österreich – Wahnsinn“.

Daraufhin habe er versucht ihr zu erklären, dass ihm das Anhalten zwischen zwei Haltestellen verboten sei, woraufhin sie ihm mitgeteilt habe, dass sie sich nicht von einem Ausländer belehren lasse und sich beschweren werde.

In weiterer Folge habe die Antragsgegnerin jedes Mal, wenn sie danach den Bus bestiegen habe, gemeint: „Wahnsinn, das gibt es nicht“.

Die Antragsgegnerin erklärte bei ihrer mündlichen Befragung, dass ihr der Antragsteller bereits vor ihrer Beschwerde am 10.8.2010 negativ aufgefallen sei und sie in dieser Beschwerde alles zusammengefasst habe, was sich bei ihr „aufgestaut habe“.

An jenem Tag habe sie der Antragsteller nicht mitgenommen, obwohl er sie gesehen habe, einige Stationen später habe sie dank einer Mitfahrgelegenheit in den Bus zusteigen können.

In ihrem Stress habe sie die Fahrkarte nicht gleich griffbereit gehabt, woraufhin er zu ihr gemeint habe, dass er sie ohne Fahrkarte nicht mitnehme. Dann habe sie – während sie die Fahrkarte gesucht habe – zu ihm gemeint, dass sie sich bedanke, weil er sie gesehen, aber die Tür nicht aufgemacht habe und davon gefahren sei.

Daraufhin habe der Antragsteller zu ihr gemeint, dass sie den Mund halten solle, andernfalls würde er bei der nächsten Station stehen bleiben und sie in hohem Bogen hinauswerfen. Sie habe erwidert, dass sie sich anschauen werde, wer da wen hinauswerfen würde und habe ihn aufgefordert, den Kopf nach vorne zu drehen, da er bereits gefahren sei.

Es sei dann eine Zeit lang hin und her gegangen, irgendwann habe sie nichts mehr gesagt und ihm angekündigt, dass das Folgen haben werde, weil sie sich über den Vorfall beschweren werde.

Es habe danach kein Zusammentreffen mit dem Antragsteller mehr gegeben, da sie einige Tage später begonnen habe, den Zug anstelle des Busses zu benutzen, obwohl sie dadurch mehr Fahrzeit gehabt hätte, weil sie sich „auf nichts mehr einlassen“ habe wollen.

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/ihrer 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 zwischen den Beteiligten tatsächlich zu Aussagen seitens der Antragsgegnerin gekommen sei, die als Belästigung im Sinne des GIBG einer Belästigung anzusehen wären.

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.

Es wird dabei auf das subjektive Empfinden des/der Empfängers/in abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet. Das gesetzte Verhalten muss geeignet sein, die Würde einer Person zu verletzen.

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.

Auf Grund der durchgeführten Befragungen und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von den beiden Beteiligten gewonnen hat, ist er zu dem Schluss gekommen, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, dem Senat seine Version hinsichtlich

der angeblich seitens der Antragsgegnerin gefallenen Äußerungen glaubhaft zu machen.

Der Senat ist insbesondere nicht davon ausgegangen, dass der Antragsteller sich der Antragsgegnerin so höflich und aggressionsfrei, wie er es dem Senat gegenüber darzustellen versuchte verhalten hat, sondern er hält es für eher wahrscheinlich, dass es zu einem Wortgefecht zwischen den beiden Beteiligten gekommen ist, in dem sich der Antragsteller seinerseits der Antragsgegnerin gegenüber in der von ihr geschilderten Weise im Ton vergriffen haben dürfte.

Nur daraus ließe sich nach Meinung des Senates auch deren Verhalten, das Verkehrsmittel Bus für die nächste Zeit zu meiden, schlüssig erklären, zumal dieser Verkehrsmittelwechsel für sie auch mit einer längeren Fahrzeit zu ihrem Arbeitsort verbunden gewesen war.

Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass der Senat der Darstellung des Antragstellers hinsichtlich der der Antragsgegnerin von ihm zugeschriebenen Aussagen in der Konfliktsituation keinen Glauben geschenkt hat.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass keine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin vorliegt.