jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2017/2/28 GBK I/564/14-M

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.02.2017

Norm

§7 Abs1 Z4 GlBG, §21 Abs1 Z4 GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Belästigung durch Dritten (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit)

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 28. Februar 2017 über den am 24. Juli 2014 eingelangten Antrag von Herrn A (Antragsteller) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte gemäß §§ 7 Abs. 1 Z 4 und 21 Abs. 1 Z 4 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch Herrn B (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/564/14-M, zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. Herr A ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 4 GlBG durch Herrn B diskriminiert worden.

2. Herr A ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 4 GlBG durch Herrn B diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes1 nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen des Antragstellers und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung des Antragstellers und des Antragsgegners vom 28. Februar 2017. Als weitere Auskunftspersonen wurden Frau C, Herr Dr. D und Frau E am 28. Februar 2017 befragt. Des Weiteren bezieht sich der

Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf das Schreiben von Herrn Rechtsanwalt Dr. F an X vom 18. März 2014 samt Richtigstellungen vom 20. März 2014, die Stellungnahme des X vom 28. März 2014 sowie einen Auszug aus dem Beschwerdemanagement des X.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Im Zusammenhang mit seiner Berufsberatung durch X sei der Antragsteller durch den Antragsgegner diskriminiert worden.

Am 20. Februar 2014 habe er bei X vorgesprochen, um einen Beraterwechsel zu bewirken. Hintergrund des Wunsches sei gewesen, dass er Frau G als Beraterin ... zugeteilt worden sei. Ihm sei Frau G bereits aus der Vergangenheit bekannt gewesen. Er habe Anfang Februar Herrn H, seinen väterlichen Freund zu einer Beratung bei X begleitet und sei mit ihr in Streit geraten, da sie Herrn H sehr unhöflich behandelt habe.

Der Antragsteller sei daher davon ausgegangen, dass sich dieser Streit auch auf ihr Beratungsverhältnis auswirken würde.

Er habe daher beim Antragsgegner, dem Vorgesetzen von Frau G, einen Termin vereinbart, in welchem er ihm den Grund für seinen Wunsch nach einem anderen Berater oder einer anderen Beraterin dargelegt habe, nämlich dass es ihm an dem notwendigen Vertrauen zu Frau G aufgrund des Vorfalls mit Herrn H mangle.

Der Antragsgegner habe bereits nach kurzer Zeit die Geduld mit dem Antragsteller verloren. Er sei immer lauter im Tonfall geworden und habe schlussendlich gerufen: „Es Türken hobts mit Frauen Probleme, für Eich san sie minderwertig!“

Daraufhin habe sich eine Diskussion zwischen den beiden entwickelt, in der der Antragsteller dem Antragsgegner dargelegt habe, dass dies überhaupt nicht seine Einstellung sei, da der „Koran besage, dass Frauen mehr wert seien“. Wie er später aus der schriftlichen Stellungnahme des X erfahren habe, habe der Antragsgegner offenbar aus dem Umstand, dass er 2009 um einen Wechsel seiner Beraterin Frau I angesucht habe, geschlossen, dass der Antragsteller ein Problem mit Frauen hätte.

Dem Antragsteller sei wichtig festzuhalten, dass dies nicht der Fall sei, sondern, dass er sich lediglich einen höflichen Umgang ihm gegenüber, gleichermaßen von Frauen als auch von Männern, erwarte. Von Frau I habe er sich nie unterstützt und gefördert gefühlt. Zudem habe sie ihm aufgrund eines Anrufes eines Unternehmers, bei dem er sich beworben gehabt habe, unterstellt, dass er die Vermittlung vereitle. Der Antragsteller habe diesen in weiterer Folge kontaktiert und er habe ihm mitgeteilt, dass „wir Ausländer von seinen Steuern leben und er wegen uns mehr an Steuern zahlen muss“. Die Frau des Antragstellers sei zudem von Frau I aufgefordert worden das Kopftuch abzunehmen. Eine Entschuldigung hierfür sei erst erfolgt, als sie sich über diese Vorgehensweise beschwert habe.

Im Vergleich dazu fühle er sich bei Herrn J, seinem derzeitigen Berater, sehr gut aufgehoben. Die Beratungsgespräche würden immer in sehr freundlicher Atmosphäre verlaufen. Er bestärke ihn und unterstütze ihn bei seiner Arbeitssuche. Der Antragsteller werde nicht in einen Kurs abgeschoben, sondern er versuche in engagierter Weise ihn zu vermitteln.

Die Aussage mit der dem Antragsteller, weil er ein türkischer Mann sei, unterstellt werde, dass er ein Problem mit Frauen hätte, sei für ihn extrem entwürdigend gewesen und habe auch ein entsprechend erniedrigendes Umfeld beim X für ihn geschaffen.

Er wolle sich Diskriminierungen nicht gefallen lassen. Deshalb habe er sich in weiterer Folge auch an Frau E und Herrn D von der Ombudsstelle des X gewendet.

Da sich der Antragsgegner bei ihm nicht entschuldigt habe, habe er sich einen Anwalt genommen, der ein Schreiben an X gerichtet habe. In der von X verfassten Antwort werde jegliches Fehlverhalten des X zurückgewiesen. Frau C, Geschäftsstellenleiterin und Verfasserin des Schreibens, habe darin dargelegt, dass sie das Gespräch zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner mitverfolgt hätte und sie dabei kein Fehlverhalten feststellen hätte können.

Dies könne allerdings nicht der Wahrheit entsprechen, da sich ihr Büro zwar im Nebenraum des Antragsgegners befinde, ihr Schreibtisch aber sicher 14 Meter von der Türe entfernt aufgestellt sei, sodass sie unmöglich das Gespräch im Detail hätte hören können, selbst wenn dieses lauter geworden wäre. Sie selber könne auch nicht in der Nähe der

Türe gestanden sein, da diese geöffnet gewesen sei und er gesehen hätte, wenn sich jemand davor befunden hätte.

Der Antragsteller habe sich auch mit einem Schreiben an den Vorstandsvorsitzenden Buchinger gewendet. Dieser sei in seiner Antwort lediglich von einem Missverständnis zwischen ihm und dem Antragsgegner ausgegangen und habe auch kein Fehlverhalten seiner MitarbeiterInnen erkennen können.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK vom Antragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 26. September 2014 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Der Antragsteller habe am 20. Februar 2014 am Vormittag bei ihm vorgesprochen und von ihm einen Beraterwechsel verlangt, weil er mit der von Herrn K (habe das Erstgespräch anlässlich der Meldung zur Arbeitsuche geführt) zugeteilten Beraterin (Frau G) nicht einverstanden gewesen sei.

Die Angabe des Antragstellers, dass er sich mit ihm einen Termin für dieses Gespräch vereinbart hätte und es sich um eine Berufsberatung gehandelt habe, sei nicht richtig, denn die Vorsprache beim Antragsgegner sei spontan erfolgt.

Er habe dem Antragsteller die Organisation erklärt und auch, dass es nicht möglich sei, sich seinen Berater, seine Beraterin selbst auszusuchen. Er habe ihm angeboten, dass er beim nächsten Gespräch gerne dabei sei, wenn er von vornherein annehme, dass es Probleme geben könnte. Dieses Angebot habe der Antragsteller mit den folgenden Worten abgelehnt, Frau G sei falsch und hinterlistig und wolle ihm nur Schaden zufügen, weil sie seine Daten missbräuchlich verwende.

Auf seine Frage, ob er für diese Anschuldigungen konkrete Beweise habe, habe er nur geantwortet: „Wir Türken kennen uns alle untereinander. Ich kenne auch ihre Familie und „muss erst etwas passieren?“.“ Der Antragsgegner habe den Antragsteller gefragt, ob er das als Drohung gegenüber Frau G betrachten und sie befürchten müsse, dass ihr etwas passiere. Er habe ihm zur Antwort gegeben, nein sie nicht, aber er müsse sich fürchten.

Da es bereits in der Vergangenheit immer wieder zu Konflikten zwischen den Mitarbeiterinnen und dem Antragsteller gekommen sei, habe er ihm gesagt, dass er offensichtlich ein Problem habe, die Meinung von Frauen anzuerkennen. Vielleicht hätte eine Frau bei ihm oder in seinem bzw. im türkischen Kulturkreis eine andere Wertigkeit, denn sonst würde er wertschätzender mit Frauen umgehen.

Der Antragsteller habe ihm daraufhin seine religiöse Ansicht mitgeteilt, und noch angemerkt, dass er sich frage, wie der Antragsgegner aufgrund der vorgenannten Aussage in so eine Position kommen könne. Auch habe er ihm mitgeteilt, dass er sich bei Herrn Dr. D über den Antragsgegner und sein Anliegen beschweren werde und dieser schon alles in seinem Sinn regle.

Der Antragsgegner habe dem Antragsteller gesagt, dass es sein gutes Recht sei, sich zu beschweren, wo er wolle, aber er könne nicht davon ausgehen, dass sich dadurch auch eine Änderung ergebe.

Damit sei das Gespräch beendet gewesen und der Antragsteller habe das Büro des Antragsgegners verlassen.

Im Anschluss an dieses Gespräch sei von ihm der Datensatz des Antragstellers überprüft und aufgrund der vorliegenden Fakten (lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt aufgrund eines längeren Krankenstandes nach einem kurzen Dienstverhältnis und der bereits längeren Arbeitslosigkeit vor diesem Dienstverhältnis) an Herrn K und Herrn J der Auftrag erteilt worden, sich mit dem Antragsteller in Verbindung zu setzen und einen Termin in der Beratungszone bei Herrn J zu vereinbaren.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 7 Abs. 1 Z 4 GlBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

Gemäß § 4 Z 1 GlBG darf niemand aufgrund des Geschlechtes bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Gemäß § 7 Abs. 2 GlBG liegt geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt (Z 1) oder der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeit-geberin oder Vorgesetzten oder KollegInnen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder

stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird (Z 2).

Als Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 7 kommen zB KursleiterInnen, SchulungskollegInnen oder FunktionärInnen von Interessensvertretungen in Betracht.2

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des Belästigers/der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.3

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die „Arbeitsumwelt" wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst und verändert. Wie aber bereits erwähnt, kann auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird.4

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nicht mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des § 7 ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.5

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GlBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GlBG glaubhaft zu machen. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Nach Auffassung des Senates war der vorliegende Fall unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Diese bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.6

Gemäß § 21 Abs. 1 Z 4 GlBG liegt eine Diskriminierung nach § 17 auch vor, wenn eine Person durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

Gemäß § 18 darf niemand unmittelbar oder mittelbar aus den in § 17 genannten Gründen (hier: ethnische Zugehörigkeit) bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe des Antragstellers, der Antragsgegner habe im Zuge des Gesprächs am 20. Februar 2014 die Äußerung getätigt, dass türkische Männer ein Problem mit Frauen hätten, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Antragsteller seit ca. 1998 in unregelmäßigen Abständen Kunde bei X ist.

Am 23. Jänner 2014 begleitete der Antragsteller seinen Bekannten, Herrn H, zu einem Termin bei X. Im Zuge des Beratungsgesprächs kam es zu einem Streit mit der zuständigen Beraterin, Frau G.

Am 20. Februar 2014 sprach der Antragsteller beim Antragsgegner wegen eines BeraterInnenwechsels vor, nachdem er zwischenzeitlich ebenfalls Frau G zugeteilt wurde. Im Verlauf des Gespräches nahm der Antragsgegner Bezug auf die ethnische Herkunft des Antragstellers und dessen (mutmaßliche) Sicht auf Frauen.

Der Antragsteller wandte sich in weiterer Folge an den Ombudsmann des X. Die Beschwerde wurde von dessen Stellvertreterin, Frau E, bearbeitet.

Aufgrund organisatorischer Erfordernisse – erhöhter Beratungsaufwand wegen eines längeren Krankenstandes des Antragstellers – veranlasste der Antragsgegner am 20. Februar 2014 einen BeraterInnenwechsel von der Servicezone in die Beratungszone.

2016 wurde der Antragsteller ins Unternehmensgründungsprogramm aufgenommen.

Im Hinblick auf die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens erscheint es dem Senat glaubhaft, dass der Antragsgegner im Gespräch am 20. Februar 2014 den Umstand, dass der Antragsteller ein türkischer Mann ist, und sein Verhalten gegenüber Frauen thematisiert hat. In der Stellungnahme führte der Antragsgegner selbst aus, dass er dem Antragsteller gesagt habe, dass er offensichtlich ein Problem habe, die Meinung von Frauen anzuerkennen. Vielleicht hätte eine Frau bei ihm oder in seinem bzw. im türkischen Kulturkreis eine andere Wertigkeit, denn sonst würde er wertschätzender mit Frauen umgehen.

Derartige Erörterungen können durchaus als belästigend aufgefasst werden und sind von MitarbeiterInnen des X daher zu unterlassen, mag im Hinblick auf die Beschwerden des Antragstellers auch ein solcher Anschein für den Antragsgegner bestanden haben. Im gegenständlichen Fall ist vom Antragsteller jedoch nicht ausreichend dargetan worden, dass das Umfeld (die Berufsberatung) nachfolgend beeinträchtigt war, sodass alle Tatbestandselemente einer Belästigung erfüllt wären, sondern führte im Gegenteil im Antrag sogar aus, dass er sich bei seinem Berater, Herrn J, sehr gut aufgehoben fühle. Nach Auffassung des Senates hat das Verhalten von Herrn B – in Zusammenschau der dem Senat bekanntgewordenen Gesamtumstände – nicht das für eine Belästigung erforderliche Mindestmaß an Intensität erreicht.

Der zweite Anwendungsfall, nämlich dass die Zurückweisung einer geschlechtsbezogenen Verhaltensweise durch den Antragsteller ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer (nachteiligen) Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang zur Berufsausbildung oder Beschäftigung genommen wurde, ist nach Ansicht des Senates ebenfalls nicht erfüllt. Vielmehr wurde dem Antragsteller im Jahr 2016 die Aufnahme ins Unternehmungsgründungsprogramm ermöglicht.

Es liegt daher keine Belästigung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 7 Abs. 1 Z 4 GlBG und § 21 Abs. 1 Z 4 GlBG vor.

Wien, 28. Februar 2017

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 6 Rz 9.

3 Vgl. Ebenda § 6 Rz 12.

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 6 Rz 28.

5 Vgl. Ebenda § 7 Rz 3.

6 Vgl. Europäische Kommission (2007): Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, S. 17.

Zuletzt aktualisiert am

30.05.2017

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at