

Gbk 2024/10/8 GBK III/326/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.10.2024

Norm

§31 Abs1 iVm §32 Abs1 und Abs3 sowie §35 Abs1 GIBG

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen; Belästigung sowie Anweisung zur Diskriminierung

Text

Senat III der Gleichbehandlungskommission Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission Prüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

GBK III/326/23

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte amDer Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am

22. Mai 2024 und am 8. Oktober 2024 über den am 31. Oktober 2023 eingelangten Antrag vonHerrn A (in der Folge „Antragsteller“) betreffend die Überprüfung einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einer Belästigung sowie einer Anweisung zur Diskriminierung durch die Antragsgegnerin

X GmbHrömisch zehn GmbH

gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 und Abs. 3 sowie § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge GIBG; idFBGBl. I Nr. 16/2020) nach Durchführung eines Verfahrens gemäßgemäß Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins und Absatz 3, sowie Paragraph 35, Absatz eins, Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge GIBG; in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 16 aus 2020,) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß

§ 12 GBK/GAW-Gesetz (idFBGBl. I Nr. 107/2013) iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO (idFBGBl. II Nr. 275/2013) zur Auffassung, dass durch die AntragsgegnerinParagraph 12, GBK/GAW-Gesetz in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 107 aus 2013,) in Verbindung mit Paragraph 11, Gleichbehandlungskommissions-GO in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 275 aus 2013,) zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin

1.
eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers vorliegt.
2.
eine Belästigung des Antragstellers vorliegt.
- 3.

eine Anweisung zur Diskriminierung des Antragstellers vorliegt.

Der Sachverhalt stellte sich laut Antrag im Wesentlichen wie folgt dar:

Am 5. November 2020 gegen 17.30 Uhr habe der Antragsteller in der Filiale der Antragsgegnerin, Filiale 1, eine Bierdose kaufen wollen. An der Kassa habe er in einer relativ langen Schlange warten müssen. Vor ihm sei niemand gebeten worden, mitgebrachte Taschen zu öffnen.

Nachdem der Antragsteller die Bierdose bezahlt habe, habe der Kassier gefragt, ob er einen Blick in seinen Rucksack werfen dürfe. Aufgrund ähnlicher Erfahrungen in anderen Supermärkten, in denen der Antragsteller als Einziger zu einer solchen Kontrolle aufgefordert worden sei, habe er dies verneint. Nachdem auch der Kunde hinter ihm nicht zur Kontrolle aufgefordert worden sei, sei der Antragsteller davon überzeugt gewesen, dass er als schwarzer Mann Opfer von diskriminierenden Vorurteilen geworden sei und habe den Supermarkt verlassen wollen.

Der Angestellte habe jedoch seine Kassa verlassen und dem Antragsteller den Weg versperrt. Dabei habe er angekündigt, die Polizei rufen zu wollen. Da dies im Sinne des Antragstellers gewesen sei, habe er im Eingangsbereich auf diese gewartet. Während er dort gestanden sei, sei eine weitere Mitarbeiterin gekommen und habe ihn nochmals aufgefordert seinen Rucksack zu öffnen. Der Antragsteller habe das in Erwartung der Polizei abgelehnt.

Der Mitarbeiter habe dann dem Antragsteller von hinten einen gezielten kräftigen Stoß gegen seinen Rucksack gegeben, sodass er aufgrund einer Vorverletzung sofort Schmerzen in seiner rechten Schulter verspürt habe.

Entgegen der verweigerten Zustimmung des Antragstellers habe der Mitarbeiter dann den Rucksack genommen und durchsucht, jedoch habe er nichts gefunden, was den Verdacht des Diebstahls hätte erhärten können. Der Mitarbeiter sei dann kommentarlos und ohne Entschuldigung in den hinteren Teil der Filiale gegangen. Trotz Wartens sei die Polizei nicht mehr gekommen.

Im Schreiben vom 18. Jänner 2024 verweist die Antragsgegnerin auf ihre Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 20. Jänner 2021:

Richtig sei, dass der Antragsteller, wie andere Kunden auch, bei seinem Kauf einer Dose Bier in der Filiale, höflich gefragt worden sei, ob man einen kurzen Einblick in seinen Rucksack nehmen könne. Dies aus dem Grund, da der Antragsteller ein sehr auffälliges Einkaufsverhalten gezeigt habe.

Da der Antragsteller dies verneinte, sei er seitens der Mitarbeiter/innen darüber informiert worden, dass man die Polizei rufen würde, da in diesem Fall Taschenkontrollen nur von diesen Organen durchgeführt werden könnten. Des Weiteren habe sich im Zuge des Gesprächs herausgestellt, dass der Antragsteller eine weitere Dose Bier sowie eine Dose Thunfisch im Rucksack gehabt habe. Anders als vom Antragsteller geschildert, habe dieser dann aber samt diesen zwei Produkten fluchtartig die Filiale verlassen.

In der Sitzung des Senates III am 8. September 2022 wurden der Antragsteller und der informierte Vertreter B für die Antragsgegnerin befragt: In der Sitzung des Senates römisch drei am 8. September 2022 wurden der Antragsteller und der informierte Vertreter B für die Antragsgegnerin befragt:

Der Antragsteller erläuterte in seiner Befragung im Wesentlichen, dass er normalerweise die Filiale besuche, um Sonderangebote und Diskontwaren zu kaufen. Da er nichts gefunden habe, habe er nur eine Dose Bier gekauft. Vor der Kassa seien sieben bis acht Personen angestanden, welche auch teilweise Rucksäcke mit sich geführt hätten. Keine dieser Personen sei gebeten worden, ihren Rucksack zu öffnen. In der Warteschlange sei er der einzige schwarze Mann gewesen.

Als der Antragsteller an der Reihe gewesen sei, habe er den Kauf getätigt und den Rucksack geöffnet, um das Bier hineinzugeben. Dabei habe der Kassier den Antragsteller gefragt, ob er in den Rucksack schauen könne. Da auch die Kunden vor ihm nicht kontrolliert worden seien, habe er das verneint.

Der Kassier habe darauf zum Antragsteller gesagt: „Du musst!“, worauf der Antragsteller entgegnete, dass dies nur freiwillig geschehen könne. Der Antragsteller habe sich dann bedankt

und habe begonnen die Filiale zu verlassen. Der Kassier habe daraufhin die Kassa verlassen und habe sich vor den Antragsteller gestellt und ihn blockiert. Dabei habe er noch einmal ge-sagt: „Du musst!“.

Während der Kassier den Antragsteller blockiert habe, habe er nach hinten gerufen und eine Frau sei herausgekommen. Der Antragsteller nehme an, dass es sich dabei um die Filialeiterin gehandelt habe. Dann sei er von beiden damit konfrontiert worden, dass sie die Polizei holen könnten. Da der Antragsteller nichts Gestohlenes mit sich geführt habe, habe er mitgeteilt, dass er damit kein Problem habe und sie die Polizei rufen könnten. Diese könne dann in seinen Rucksack schauen. In der Zwischenzeit sei die Mitarbeiterin aus dem Sichtfeld des Antragstellers verschwunden und habe sich ihm von hinten genähert. Plötzlich habe sie von hinten den Rucksack des Antragstellers heruntergerissen und habe begonnen ihn zu öffnen. Aufgrund ei-ner langjährigen Schulterverletzung seien dabei die Schmerzen wieder akut geworden.

Die Mitarbeiterin habe das soeben gekaufte Bier und eine abgelaufene Thunfischdose heraus-genommen. Diese Thunfischdose habe er schon länger für die Katze eines Freundes mit sich herumgetragen. Aufgrund dieses physischen Angriffs und weil ihm persönliche Gegenstände genommen worden seien, habe der Antragsteller gesagt, dass sie nun die Polizei rufen müss-ten, da er sein Telefon nicht mitgehabt habe. Diese Bitte sei vom Kassier ignoriert worden. Er hätte der Polizei melden wollen, dass er angegriffen worden sei. Offenbar sei die Polizei nie-mals gerufen worden.

Auch habe der Antragsteller den Kassier gebeten, eine Kopie seines Führscheins zu machen, damit sie und die Polizei seinen Namen und die Adresse hätten. Der Kassier habe nur geant-wortet, dass er auch einen Führerschein habe, und habe das Angebot abgelehnt. Danach sei der Antragsteller heimgegangen.

B erläuterte in seiner Befragung im Wesentlichen, dass er der Vertriebsdirektor für alle Filialen der Antragsgegnerin in Österreich sei.

Im Zuge der Aufarbeitung dieses Vorfalls seien alle an diesem Tag anwesenden Mitarbeiter befragt worden. Im Rahmen der Befragung habe sich herausgestellt, dass dort ein sehr auffäl-liges Einkaufsverhalten des Antragstellers festgestellt worden sei. Die Mitarbeiter seien ge-schult, woran man einen Ladendieb erkenne, und was ein auffälliges Verhalten sei. Normaler-weise gehe ein Kunde den normalen Rundlauf durch die Filiale, den sogenannten „Powerwalk“ und biege dann in die speziellen Warengruppen ab. Sollte sich ein Kunde auffällig lange dort aufhalten, die Mitarbeiter beobachten, im Zick-Zack durch die Filiale gehen und weite Klei-dung bzw. Taschen und Rucksäcke dabeihaben, dann sei dies besonders auffällig und könne im konkreten Verdachtsfall auch zur Taschenkontrolle führen. Dementsprechend würden auf-fällige Personen gebeten, ihre Taschen an der Kassa zu öffnen.

Auch seien die Mitarbeiter juristisch geschult. Zunächst würde gebeten, die Tasche zu öffnen. Falls dies verweigert würde und ein konkreter Verdacht vorliege, würde damit gedroht wer-den, die Polizei zu rufen. Die Mitarbeiter würden nicht selbstständig die Tasche öffnen und auch nichts anfassen. Die Polizei würde gerufen, wenn sich der Kunde weigern würde, die Tasche zu öffnen und die Mitarbeiter aber wissen würden, dass etwas drinnen sei, und sie gesehen hätten, dass etwas hineingepackt worden sei.

Wenn es sich nach dem abgeschlossenen Kassiovorgang dann zeige, dass nicht bezahlte Ware in der Tasche sei, würde die Polizei gerufen und Anzeige erstattet werden. Die Mitarbeiter dürften sich auf keinen Fall dem Kunden oder Täter in den Weg stellen, denn der Eigenschutz stehe über dem Schutz der Ware. In der Regel lasse man dann den Täter gehen.

Im konkreten Fall sei die Tasche freiwillig geöffnet worden und es sei die Dose Bier und die Thunfischdose zusätzlich im Rucksack festgestellt worden. Die Waren im Rucksack seien an diesem konkreten Tag in der Filiale nicht bezahlt worden. Beahlt wurden die Waren, welche vorher auf dem Kassenband gelegen seien. Es könne aber nicht mehr festgestellt werden, was genau vorher bezahlt worden sei. Auch eine Prüfung der Mindesthaltbarkeitsdauer habe nicht stattgefunden. Der Antragsteller habe dann fluchtartig mit dem Bier und der Thunfischdose die Filiale verlassen. Die Polizei sei nicht gerufen worden, da der Warenwert nur minimal ge-wesen sei und der Aufwand nicht dafürspreche.

Aufzeichnungen der Befragungen der Mitarbeiter zu diesem Vorfall würden nicht existieren. Auch seien diese Mitarbeiter nicht mehr im Unternehmen beschäftigt. Ein körperlicher Angriff eines Mitarbeiters sei jedoch ausgeschlossen, insbesondere deswegen, weil die Mitarbeiter ja wüssten, dass die Filiale videoüberwacht sei.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission nimmt auf Grund der glaubhaften Darstellung des Antragstellers folgenden Sachverhalt als erwiesen an: Der Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission nimmt auf Grund der glaubhaften Darstellung des Antragstellers folgenden Sachverhalt als erwiesen an:

Der Senat III hatte zu prüfen, ob der Antragsteller durch die Mitarbeiter/innen der Antrags-gegnerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit unmittelbar diskriminiert und belästigt wurde sowie, ob eine Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 und Abs. 3 sowie § 35 Abs. 1 leg.cit. vorliegt. Der Senat römisch drei hatte zu prüfen, ob der Antragsteller durch die Mitarbeiter/innen der Antrags-gegnerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit unmittelbar diskriminiert und belästigt wurde sowie, ob eine Anweisung zur Diskriminierung gemäß Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins und Absatz 3, sowie Paragraph 35, Absatz eins, leg.cit. vorliegt.

Die relevanten Gesetzesstellen des hier zu behandelnden Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) bestimmen Folgendes:

§ 30. (2) Für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, sowie für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses Paragraph 30, (2) Für das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, sowie für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses

1. beim Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
 2. bei sozialen Vergünstigungen,
 3. bei der Bildung,
- sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.

§ 31. (1) Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts. Paragraph 31, (1) Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

§ 32. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 32, (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in

§ 31 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Paragraph 31, genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

§ 35. (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 31 oder der sexuellen Sphäre stehen und bezwecken oder bewirken, Paragraph 35, (1) Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem der Gründe nach Paragraph 31, oder der sexuellen Sphäre stehen und bezwecken oder bewirken,

1.

dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und

2. ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird, gelten als Diskriminierung.

§ 38. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 31 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Paragraph 38, (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des Paragraph 31, hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 31 oder 35 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 31 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 des § 32 Abs. 2 oder des § 33 vorliegt. Bei Berufung auf § 35 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. (3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der Paragraphen 31, oder 35 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf Paragraph 31, 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 des Paragraph 32, Absatz 2, oder des Paragraph 33, vorliegt. Bei Berufung auf Paragraph 35, 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.

Am 5. November 2020 gegen 17.30 Uhr hat der Antragsteller in der Filiale der Antragsgegnerin, Filiale 1, eine Bierdose kaufen wollen. An der Kassa warteten ca. acht weitere Personen vor ihm. Von diesen Personen wurde niemand gebeten, mitgebrachte Taschen oder Rucksäcke zu öffnen. Auch die Person hinter ihm wurde nicht zur Kontrolle aufgefordert. Der Antragsteller war der einzige Mann schwarzer Hautfarbe in der Warteschlange.

Nachdem der Antragsteller die Bierdose bezahlt hatte, fragte der Kassier, ob er seinen Rucksack kontrollieren dürfe. Der Antragsteller verneinte dies und wollte den Supermarkt verlassen. Der Angestellte hat jedoch seine Kassa verlassen und dem Antragsteller den Weg versperrt. Dabei hat er angekündigt, die Polizei rufen zu wollen.

Während der Antragsteller im Eingangsbereich auf das Eintreffen der Polizei wartete, hat ihn eine hinzugekommene Mitarbeiterin nochmals aufgefordert, den Rucksack zu öffnen. Der Antragsteller hat dieses Begehren nochmals abgelehnt. Entgegen seiner verweigerten Zustimmung hat die Mitarbeiterin ihm den Rucksack dennoch von der Schulter genommen und durchsucht. Sie hat jedoch nichts gefunden, was den Verdacht des Diebstahls hätte erhärten können. Die Mitarbeiterin ist dann kommentarlos und ohne Entschuldigung in den hinteren Teil der Filiale gegangen. Obwohl der Antragsteller auf die Polizei wartete, ist diese nicht gekommen. Für die abweichende Darstellung der Antragsgegnerin liegen keine Beweisergebnisse vor, die Mitarbeiter/innen, die in den Vorfall verwickelt waren, wurden weder namhaft gemacht noch als Beweismittel angeboten. Von ihnen liegen dem Senat auch keine schriftlichen Äußerungen vor. Der informierte Vertreter der Antragsgegnerin hat selbst keine unmittelbaren Wahrnehmungen zum Vorfall gemacht und konnte sohin den Senat nicht von der Unrichtigkeit der Angaben des Antragstellers überzeugen.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen: Der Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom 22. Mai 2024 die Frage des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einer Der Senat römisch drei bejahte in seiner Sitzung vom 22. Mai 2024 die Frage des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einer

Belästigung sowie einer Anweisung zur Diskriminierung durch die Antragsgegnerin iSd § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 und

Abs. 3 sowie § 35 Abs. 1 leg.cit. Belästigung sowie einer Anweisung zur Diskriminierung durch die Antragsgegnerin iSd Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins und Absatz 3, sowie Paragraph 35, Absatz eins, leg.cit.

Vom Diskriminierungsverbot erfasst sind Rechtsverhältnisse, einschließlich deren Anbahnung und Begründung, und die Inanspruchnahme von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses. Die Antragsgegnerin betreibt eine Supermarktkette, deren Güter bzw. Dienstleistungen ein unbestimmter Personenkreis kaufen bzw. in Anspruch nehmen kann. Diese stehen daher der Öffentlichkeit zur Verfügung. Der Sachverhalt ist sohin vom Geltungsbereich des GIBG umfasst. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin sind Erfüllungshilfen gemäß § 1313a ABGB beim Verkauf bzw. bei der Erbringung der Dienstleistung. Vom Diskriminierungsverbot erfasst sind Rechtsverhältnisse, einschließlich deren Anbahnung und Begründung, und die Inanspruchnahme von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses. Die Antragsgegnerin betreibt eine Supermarktkette, deren Güter bzw. Dienstleistungen ein unbestimmter Personenkreis kaufen bzw. in Anspruch nehmen kann. Diese stehen daher der Öffentlichkeit zur Verfügung. Der Sachverhalt ist sohin vom Geltungsbereich des GIBG umfasst. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin sind Erfüllungshilfen gemäß Paragraph 1313 a, ABGB beim Verkauf bzw. bei der Erbringung der Dienstleistung.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet in § 30 Abs. 2 unter anderem die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Rechtsverhältnissen einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Damit wird festgelegt, dass weder das Geschlecht noch die ethnische Zugehörigkeit bei der Entscheidung über den Zugang zu Waren und Dienstleistungen eine Rolle spielen darf. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet in Paragraph 30, Absatz 2, unter anderem die Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei Rechtsverhältnissen einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Damit wird festgelegt, dass weder das Geschlecht noch die ethnische Zugehörigkeit bei der Entscheidung über den Zugang zu Waren und Dienstleistungen eine Rolle spielen darf.

Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

Dazu wird auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person abgestellt, nämlich darauf, ob sie oder er persönlich ein nach objektiven Kriterien die Würde verletzendes im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit stehendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Unerwünschtheit eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich dargetan werden, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste, oder sich aus der Situation ergeben. Keinesfalls wird damit eine „Ablehnungspflicht“ gefordert. 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 wird.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Es wird nur vorausgesetzt, dass ein Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreichen kann.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der Belästigung ist somit weder Vorsatz des

Belästigers/der Belästigerin zu belästigendem Verhalten noch des-sen/deren Absicht, tatsächlich Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand ist daher grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/in-nen bleiben somit grundsätzlich völlig außer Betracht.

Zu den Beweislastregeln des Gleichbehandlungsgesetzes ist anzumerken, dass gemäß

§ 38 Abs. 3 leg.cit. eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 35 Abs. 1 leg.cit. beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Dem/der Antragsgeg-ner/in obliegt es bei Berufung auf § 35 Abs. 1 leg.cit. zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.Paragraph 38, Absatz 3, leg.cit. eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des Paragraph 35, Absatz eins, leg.cit. beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Dem/der Antragsgeg-ner/in obliegt es bei Berufung auf Paragraph 35, Absatz eins, leg.cit. zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Ein-druck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Wie vom Senat festgestellt, hat der Antragsteller in der Filiale der Antragsgegnerin eine Dose Bier gekauft und bezahlt, als er vom Kassier gefragt wurde, ob er einen Blick in seinen Rucksack werfen dürfe. Weder die Personen vor ihm noch die Person nach ihm wurden zum Öffnen ihrer Rucksäcke oder Taschen aufgefordert. Als der Antragsteller dies verneint habe, habe der Kassier ihn darauf hingewiesen, dass er dazu verpflichtet sei und die Polizei rufen würde, sollte der Antragsteller auf seiner Weigerung bestehen. Der Antragsteller zeigte sich mit der Vorge-hensweise einverstanden und wartete nach der Kassa auf die Polizei.

Eine inzwischen dazugekommene Mitarbeiterin forderte den Antragsteller nochmals zum Öff-nen des Rucksacks auf, was er wiederum verweigerte. Die Mitarbeiterin akzeptierte diese Weigerung jedoch nicht und zog dem Antragsteller den Rucksack von der Schulter und durch-suchte ihn.

Der Vertreter der Antragsgegnerin erläuterte in der Befragung – wie auch in der Stellung-nahme der Antragsgegnerin vom 20. Jänner 2021 an die GAW -, dass „sich im Zuge des Ge-sprächs“ herausgestellt habe, dass er eine weitere Dose Bier und eine Dose Thunfisch im Ruck-sack gehabt habe und damit fluchtartig die Filiale verlassen hätte. Diese Argumentation er-scheint dem Senat aufgrund der glaubwürdigen und nachvollziehbaren Äußerungen des An-tragstellers wie oben ausgeführt als nicht glaubhaft. Vielmehr geht der Senat davon aus, dass sich der Sachverhalt, wie vom Antragsteller geschildert, zugetragen hat.

Der Senat ist überzeugt, dass die Mitarbeiterin den Rucksack des Antragstellers ohne seine Zustimmung von dessen Schulter genommen und ihn durchsucht hat. Aufgrund seiner vorhe-rigen Weigerung ist es nicht nachvollziehbar, dass der Antragsteller plötzlich „im Zuge des Ge-sprächs“ freiwillig seinen Rucksack geöffnet hätte. Die Antragsgegnerin konnte auch nicht nachvollziehbar darlegen, warum der Antragsteller überhaupt kontrolliert wurde. Die alleinige Begründung, der Antragsteller sei „asymmetrisch“ durch die Filiale gegangen, reicht für den Senat nicht aus. Hinzu kommt, dass die Antragsgegnerin weder Stellungnahmen zum Vorfall von den handelnden Mitarbeitern vorlegen konnte noch erklären konnte, welche Waren ei-gentlich vom Antragsteller bezahlt wurden.

Der Senat kam zum Schluss, dass der Antragsteller nur aufgrund seiner Hautfarbe kontrolliert und des Diebstahls verdächtigt wurde und damit aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit dis-kriminiert wurde und durch diese Vorgehensweise des Mitarbeiters und der Mitarbeiterin auch belästigt wurde.

Auch liegt eine Anweisung zur Diskriminierung vor, da nach Auskunft des Vertreters der An-tragsgegnerin Personen, welche sich „asymmetrisch“ und länger anhaltend durch die Filiale bewegen würden, sich alleine dadurch schon verdächtig machen würden und dies eine Kon-trolle rechtfertigen würde. Nach Ansicht des Senates ist diese Vorgabe überschießend, be-nachteiligt Fremde mit mangelhaften Sprachkenntnissen in besonderer Weise und darf kei-nesfalls den alleinigen Grund einer Taschenkontrolle darstellen.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

durch eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und einer Belästigung des Antragstellers gemäß § 31 Abs. 1 § 32 Abs.1 iVm § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt. Der Senat römisch drei kam daher zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und einer Belästigung des Antragstellers gemäß Paragraph 31, Absatz eins, Paragraph 32, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 35, Absatz eins, Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hält es daher für notwendig, dass die Antragsgegnerin sich mit der geltenden Rechtslage vertraut macht, das Gleichbehandlungsgesetz respektiert und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich behandelt. Der Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission hält es daher für notwendig, dass die Antragsgegnerin sich mit der geltenden Rechtslage vertraut macht, das Gleichbehandlungsgesetz respektiert und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich behandelt.

Insbesondere sollen durch die Antragsgegnerin taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden, wie gründliche Schulungen der Mitarbeiter/innen hinsichtlich aller relevanten Gesetzesmaterien, insbesondere dem Gleichbehandlungsgesetz.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beein-

trächtigung. Demgemäß muss die Schadenersatzleistung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher der Antragsgegnerin einen dementsprechenden Schadenersatz an den Antragsteller zu leisten. trächtigung. Demgemäß muss die Schadenersatzleistung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Der Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher der Antragsgegnerin einen dementsprechenden Schadenersatz an den Antragsteller zu leisten.

8. Oktober 2024 Dr.in Maria Wais (Vorsitzende)

Hinweis: Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz sind die Vorschläge der Gleichbehandlungskommission binnen zwei Monaten umzusetzen. Wenn einem Auftrag gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz (siehe obige Vorschläge des Senates III) nicht binnen zwei Monaten entsprochen wird, kann jede im Senat III vertretene Interessenvertretung gemäß § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Hinweis: Gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz sind die Vorschläge der Gleichbehandlungskommission binnen zwei Monaten umzusetzen. Wenn einem Auftrag gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz (siehe obige Vorschläge des Senates römisch drei) nicht binnen zwei Monaten entsprochen wird, kann jede im Senat römisch drei vertretene Interessenvertretung gemäß Paragraph 12, Absatz 4, GBK/GAW-Gesetz auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Zuletzt aktualisiert am

16.07.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at