

Gbk 2024/10/8 GBK III/329/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.10.2024

Norm

§31 Abs1 iVm §32 Abs1 GIBG

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

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

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/329/23

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am 22. Mai 2024 und 8. Oktober 2024 über den am 27. November 2023 eingelangten Antrag von Herrn A und Frau B (in der Folge „Erstantragsteller“ und „Zweit Antragstellerin“) betreffend die Überprüfung einer unmittelbaren Diskriminierung und Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, durch die Antragsgegnerin Der Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am 22. Mai 2024 und 8. Oktober 2024 über den am 27. November 2023 eingelangten Antrag von Herrn A und Frau B (in der Folge „Erstantragsteller“ und „Zweit Antragstellerin“) betreffend die Überprüfung einer unmittelbaren Diskriminierung und Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, durch die Antragsgegnerin

X GmbH römisch zehn GmbH

gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge GIBG; idF BGBl. I Nr. 115/2023) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz (idF BGBl. I Nr. 107/2013) iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO (idF BGBl. II Nr. 275/2013) zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin gemäß Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins, Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge GIBG; in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 115 aus 2023,) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 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 Erstantragstellers und der Zweit Antragstellerin vorliegt.

2.

eine Anweisung zur Diskriminierung durch die Antragsgegnerin nicht vorliegt.

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

Der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin hätten am 16. September 2023 die Filiale der Antragsgegnerin in Filiale 1 Wien zum Einkaufen besucht. Beim Bezahlen der Lebensmittel seien sie vom Verkaufspersonal aufgefordert worden, den Inhalt des Rucksacks der Zweitantragstellerin zur Kontrolle vorzuzeigen. Das Ehepaar sei darüber sehr verwundert gewesen, zumal sie die einzigen Kunden gewesen seien, die dazu aufgefordert worden seien.

Als der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin auf die Frage nach dem Grund der Durchsuchung keine klare Antwort bekommen hätten, hätten sie darum gebeten, die Filialleitung kommen zu lassen. Noch vor dem Eintreffen der Filialleiterin seien sie von einer Mitarbeiterin aufgefordert worden, damit aufzuhören, sich wie ein Clown zu verhalten. Nachdem das Ehepaar dann dabei gewesen sei, die Filiale zu verlassen (die Zweitantragstellerin sei ob der schockierenden Situation bereits hinausgegangen), sei die Filialleiterin herbeigestürmt und hätte gebrüllt, dass sie die Polizei rufen würde.

Statt einer erhofften Aufklärung der Situation, sei es durch die Filialleiterin also vielmehr zu einer Verschärfung des rauen Tons gekommen. So habe die Filialleiterin das Ehepaar auch geduzt, während sie im lauten Tonfall versucht habe, diese zurechtzuweisen. Als der Erstantragsteller daraufhin – mit Verweis auf ihre Privatsphäre – auch seinerseits darum gebeten habe die Polizei zu rufen, hätten sie nur spöttisches Gelächter geerntet und die Filialleiterin sei einfach weggegangen.

Für den Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin sei kein sachlicher Grund für die Vorgangsweise der Filialleiterin erkennbar gewesen, weshalb sie die Taschenkontrolle und den harschen Tonfall darauf zurückführen würden, dass sie sich zuvor auf Russisch unterhalten hätten. Auch seien andere Kunden im unmittelbaren Umfeld der Kassa gestanden und hätten den Vorfall mitbekommen, was die unangenehme und belastende Situation für die Antragsteller zusätzlich verschärft habe.

Von der Antragsgegnerin langte beim Senat III der GBK am 30. Jänner 2024 im Wesentlichen folgende Stellungnahme ein: Von der Antragsgegnerin langte beim Senat römisch drei der GBK am 30. Jänner 2024 im Wesentlichen folgende Stellungnahme ein:

Wie die Antragsgegnerin in der Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom

21. November 2023 festgehalten hätte, hätte sie sich beim Erstantragsteller und der Zweitantragstellerin für die entstandene, als unangenehm wahrgenommene Situation bereits entschuldigt.

Gleichzeitig habe das Filialpersonal glaubhaft versichert, dass das Fragen nach dem Öffnen des Rucksacks keinen diskriminierenden Hintergrund gehabt habe. Tatsache sei, dass die Zweitantragstellerin zum Vorfallszeitpunkt die einzige Kundin gewesen sei, die einen Rucksack bei sich gehabt habe. Der Inhalt des Rucksacks sei für die Mitarbeiterin nicht erkennbar gewesen, was der ausschließliche Grund für die Frage gewesen sei.

Es sei unstrittig, dass eine Frage nach dem Öffnen des Rucksacks mangels begründeten Verdachtes nicht zulässig gewesen sei. Das sei der Mitarbeiterin – trotz anderslautender Schulungsinhalte – im konkreten Zeitpunkt nicht bewusst bzw. nicht geläufig gewesen.

Die Kassenmitarbeiterin, die die Zweitantragstellerin in einem höflichen Ton darum ersucht habe, einen kurzen Blick in ihren Rucksack werfen zu dürfen, sei von deren Reaktion gleichsam überrascht gewesen. Wie bereits ausgeführt, habe sie sich gemeinsam mit dem Erstantragsteller lautstark über die gestellte Frage beschwert. Die Beschwerde sei zwar inhaltlich korrekt gewesen, die Art und Weise habe aber ihrerseits einen wesentlichen Teil dazu beigetragen, dass die restlichen Kunden auf den Vorfall überhaupt erst aufmerksam geworden seien.

Um die Situation zu deeskalieren, sei von der Kassenmitarbeiterin die Filialleitung hinzugezogen worden. Hätten sich die Kunden ruhig verhalten, hätte es für die Kassenmitarbeiterin überhaupt keine Veranlassung gegeben, zur Unterstützung ihre Vorgesetzte hinzuzuziehen. Die Filialleitung habe (vergeblich) versucht den Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin zu beruhigen. Zu keinem Zeitpunkt habe sich das Filialpersonal über die Kunden lustig

gemacht. Es hätten keinerlei Beleidigungen stattgefunden, der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin seien auch nicht angeschrien worden. Der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin hätten sich schwer bis nicht beruhigen lassen, hätten ihrerseits die Filialleitung beschimpft und hätten die Filiale daraufhin verlassen, ohne dass seitens der Filiale weitere Schritte eingeleitet worden wären.

Den vorliegenden Vorfall habe die Antragsgegnerin unverzüglich zum Anlass genommen, das Thema „Taschenkontrollen in den Filialen“ nachzusensibilisieren. Dabei sei insbesondere da-rauf hingewiesen worden, dass Rucksäcke, Rolltrolleys etc. lediglich im Falle eines konkreten Verdachtes auf einen Diebstahl und nur mit Einwilligung des/der Betroffenen kontrolliert werden dürften.

In der Sitzung des Senates III am 13. März 2024 wurden der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin befragt: In der Sitzung des Senates römisch drei am 13. März 2024 wurden der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin befragt:

Der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin erläuterten in ihrer Befragung im Wesentlichen, dass sie während ihres ganzen, ca. 30-minütigen Aufenthalts in der Filiale, Russisch gesprochen hätten, und nicht bloß an der Kassa. Es seien daher sicherlich mehrere Mitarbeiter/innen gewesen, die ihre Gespräche wahrgenommen hätten.

Die Warteschlange an der Kassa sei ziemlich lang gewesen. Die Personen vor den Antragsteller/innen – einige mit Kinderwägen – seien nicht angesprochen worden, um etwas herzuzeigen. Auch in der Warteschlange hätten die Antragsteller Russisch gesprochen. An der Kassa seien zwei Mitarbeiterinnen und zwei oder drei Mitarbeiter gestanden, als die Kassiererin nach dem Bezahlen die Zweitantragstellerin aufgefordert habe, ihren Rucksack zu öffnen. Der Antragsteller habe die Aufforderung zurückgewiesen und es habe eine Diskussion begonnen. Danach sei ein Mitarbeiter auf sie zugegangen und habe gesagt, dass sie keine „Clownade“ veranstalten sollten. Als der Antragsteller gesagt habe, dass das Verlangen gesetzeswidrig sei, habe der Mitarbeiter gemeint, dass das Verlangen sehr wohl vom Gesetz gedeckt sei. Er habe gemeint, dass es keine Videokameras gebe und wenn die Mitarbeiter davon ausgehen könnten, dass die Antragsteller etwas gestohlen hätten, könnten sie die Antragsteller auffordern

ihre Taschen zu öffnen. Der Antragsteller habe geantwortet, dass, wenn die Mitarbeiter sie verdächtigen würden, etwas gestohlen zu haben, sie die Polizei rufen sollten. In der Zwischenzeit sei die Zweitantragstellerin schockiert und total perplex schon Richtung Ausgang gegangen.

Nachdem er die gekauften Artikel eingepackt gehabt habe, sei der Erstantragsteller ebenfalls Richtung Ausgang gegangen, als die Filialleiterin angerannt gekommen sei und mit lauter Stimme angefangen habe, mit der Polizei zu drohen. An den genauen Wortlaut der Diskussion könne er sich nicht mehr erinnern. Der Erstantragsteller habe mit dem Einkaufswagen die Filiale verlassen. Die Filialleiterin sei ihm durch einen anderen Ausgang gefolgt, habe ihn angeschrien und gemeint, dass die Antragsteller nie wieder in diese Filiale kommen dürften, ansonsten sie die Polizei rufen würde.

Der Erstantragsteller habe geantwortet, dass sie gleich die Polizei rufen solle und er auf sie warten werde. Dann sei die Filialleiterin wieder gegangen. Der Erstantragsteller habe noch drei Minuten gewartet und sei dann auch zum Parkplatz gegangen.

Die Antragsgegnerin entsendete keine/n informierte/n Vertreter/in zur Befragung und verwies auf die bereits ergangenen Stellungnahmen.

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

Der Senat III hatte zu prüfen, ob der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin durch die Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 leg.cit. unmittelbar diskriminiert wurden. Der Senat römisch drei hatte zu prüfen, ob der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin durch die Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, Absatz eins, leg.cit. unmittelbar diskriminiert wurden.

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 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.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines Geschlechts oder Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, 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.

§ 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.

Der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin besuchten am 16. September 2023 die Filiale der Antragsgegnerin in Filiale 1 Wien, um einzukaufen. Sie unterhielten sich während des ca. 30-minütigen Aufenthalts in der Filiale und auch vor der Kassa auf Russisch. Als der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin sich vor der Kassa in die lange Warteschlange einreiheten, sind vor ihnen auch einige Kunden und Kundinnen mit Kinderwagen gewesen. Von diesen vor ihnen wartenden Personen ist niemand zu einer Taschenkontrolle aufgefordert worden.

Neben der Kassiererin standen an der Kassa eine weitere Mitarbeiterin und zwei oder drei weitere Mitarbeiter. Beim Bezahlen der Lebensmittel wurde die Zweitantragstellerin vom Verkaufspersonal aufgefordert ihren Rucksack zur Kontrolle zu öffnen. Da der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin die Einzigen waren, die zu einer Kontrolle aufgefordert wurden und ihnen kein Grund für die Kontrolle genannt wurde, verweigerte der Erstantragsteller diese und bat um Beiziehung der Filialleitung.

Noch vor dem Eintreffen der Filialleitung wurden sie von einem in der Nähe stehenden Mitarbeiter aufgefordert, nicht so eine „Clownade“ zu veranstalten. Auch beharrte der Mitarbeiter auf der Gesetzmäßigkeit dieses Vorgehens, weil bei Verdacht auf einen Diebstahl eine Kontrolle gerechtfertigt sei. Der Erstantragsteller antwortete, dass wenn dieser Verdacht vorläge, der Mitarbeiter die Polizei rufen solle. In dieser Situation rannte die Filialleiterin herbei und begann zu schreien, dass sie die Polizei rufen würde und begann, die Antragsteller/innen in lautem Tonfall zurechtzuweisen.

Statt der erhofften Aufklärung der Situation durch die Filialleiterin ist es zu einer Verschärfung des Tons durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gekommen. Der nochmaligen Bitte des Erstantragstellers, die Polizei zu rufen, wurde nicht nachgekommen.

Danach ist die Filialleiterin weggegangen und der Erstantragsteller hat noch ca. drei Minuten gewartet, bis er die Filiale verließ, um der Zweitantragstellerin zu folgen, welche die Filiale in der Zwischenzeit bereits verlassen hatte.

Außerhalb der Filiale kam nochmals die Filialleiterin aus einem anderen Ausgang herausgerannt und erklärte dem Erstantragsteller lautstark, dass sie nie wieder diese Filiale betreten dürften, ansonsten sie die Polizei rufen würde.

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 durch die Antragsgegnerin iSd § 31 Abs. 1 iVm § 32 Abs. 1 leg.cit. 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 durch die Antragsgegnerin iSd Paragraph 31, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 32, 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 Dienstleistungen ein unbestimmter Personenkreis 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 Erfüllungsgehilfen gemäß § 1313a ABGB bei Erbringung der Dienstleistung. Die Antragsgegnerin betreibt eine Supermarktkette, deren Dienstleistungen ein unbestimmter Personenkreis 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 Erfüllungsgehilfen gemäß Paragraph 1313 a, ABGB bei Erbringung der Dienstleistung.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet in § 30 Abs. 2 unter anderem die Diskriminierung auf-grund der ethnischen Zugehörigkeit bei Rechtsverhältnissen einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außer-halb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienst-leistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Damit wird festgelegt, dass die ethnische Zugehörigkeit bei der Entscheidung über den Zugang zu Waren und Dienstleistungen keine Rolle spielen darf. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet in Paragraph 30, Absatz 2, unter anderem die Diskriminierung auf-grund der ethnischen Zugehörigkeit bei Rechtsverhältnissen einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außer-halb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienst-leistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum. Damit wird festgelegt, dass die ethnische Zugehörigkeit bei der Entscheidung über den Zugang zu Waren und Dienstleistungen keine 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. Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor. 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 § 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. 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. Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor. Zu den Beweislastregeln des Gleichbehandlungsgesetzes ist anzumerken, dass gemäß Paragraph 38, Absatz 3, leg.cit. eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des Paragraph 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.

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.

Im Schreiben an die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 21. November 2023 und im Schreiben an den Senat III der Gleichbehandlungskommission vom 30. Jänner 2024 stellte die Antragsgegnerin außer Streit, dass die Frage der Mitarbeiterin nach dem Öffnen des Rucksacks mangels begründetem Verdacht nicht zulässig gewesen sei. Jedoch hätte ihrer Meinung nach diese Frage keinen diskriminierenden Hintergrund gehabt, wofür kein Beweisanbot erfolgte und auch kein Beweisergebnis vorliegt. Im Schreiben an die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 21. November 2023 und im Schreiben an den Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission vom 30. Jänner 2024 stellte die Antragsgegnerin außer Streit, dass die Frage der Mitarbeiterin nach dem Öffnen des Rucksacks mangels begründetem Verdacht nicht zulässig gewesen sei. Jedoch hätte ihrer Meinung nach diese Frage keinen diskriminierenden Hintergrund gehabt, wofür kein Beweisanbot erfolgte und auch kein Beweisergebnis vorliegt.

Wie auch vom Senat festgestellt, beantwortete die Mitarbeiterin die Frage des Erstantragstellers nach dem Grund der gewünschten Kontrolle des Rucksacks der Zweitantragstellerin nicht. Insbesondere äußerte sie gegenüber den Antragstellern keinen begründeten Verdacht auf das Vorliegen eines Diebstahls. Von der Antragsgegnerin konnte keine durch Auskunftspersonen oder andere Beweismittel belegte Gegendarstellung zur Motivation für die Taschenkontrolle vorgelegt werden.

Sohin liegt kein sachlich nachvollziehbarer und gerechtfertigter Grund für den Wunsch der Mitarbeiterin zum Öffnen des Rucksacks vor. Indem die Antragsteller unbegründet zum Öffnen des Rucksacks aufgefordert wurden, liegt eine „weniger günstige Behandlung“ des Erstantragstellers und der Zweitantragstellerin iS des § 32 Abs.1 leg.cit. vor. Sohin liegt kein sachlich nachvollziehbarer und gerechtfertigter Grund für den Wunsch der Mitarbeiterin zum Öffnen des Rucksacks vor. Indem die Antragsteller unbegründet zum Öffnen des Rucksacks aufgefordert wurden, liegt eine „weniger günstige Behandlung“ des Erstantragstellers und der Zweitantragstellerin iS des Paragraph 32, Absatz eins, leg.cit. vor.

Insbesondere konnten der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin aufgrund ihrer glaubwürdigen und nachvollziehbaren Aussagen darlegen, dass in der Warteschlange vor der Kassa auch Personen warteten, welche Kinderwagen mit sich führten, sich einer Kontrolle aber nicht unterziehen mussten.

Der Senat kam zum Schluss, dass der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin aufgrund ihrer Sprache - und der damit in diesem Fall verbundenen Zuschreibung einer fremden ethnischen Zugehörigkeit - in Verdacht des Diebstahls und damit in den Fokus der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin gerieten und die Zweitantragstellerin deswegen zur Kontrolle ihres Rucksacks aufgefordert wurde. Der Antragsgegnerin ist es daher iS des § 38 Abs. 3 leg.cit. nicht gelungen, glaubhaft darzulegen, dass ein anderes glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Aus dem Vorbringen der Antragsgegnerin ergibt sich weiters, dass die Mitarbeiter/innen angewiesen sind, im Verdachtsfall eines Diebstahls - wenn auch höflich - um Öffnung der Tasche zu ersuchen, jedoch fehlen jedwede Ausführungen, welche Umstände einen solchen Verdachtsfall begründen. Wenn Mitarbeiter/innen dies aus ungewöhnlichem Verhalten in der Mehrheitsgesellschaft, wie hier etwa aus fremdsprachiger Unterhaltung oder sprachbedingt längerem Studium der Waren, ableiten, dann ist dies auch auf ungenügende Schulung durch die Antragsgegnerin zurückzuführen. Der Senat kam zum Schluss, dass der Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin aufgrund ihrer Sprache - und der damit in diesem Fall verbundenen Zuschreibung einer fremden ethnischen Zugehörigkeit - in Verdacht des Diebstahls und damit in den Fokus der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin gerieten und die Zweitantragstellerin deswegen zur Kontrolle ihres Rucksacks aufgefordert wurde. Der Antragsgegnerin ist es daher iS des Paragraph 38, Absatz 3, leg.cit. nicht gelungen, glaubhaft darzulegen, dass ein anderes glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Aus dem Vorbringen der Antragsgegnerin ergibt sich weiters, dass die Mitarbeiter/innen angewiesen sind, im Verdachtsfall eines Diebstahls - wenn auch höflich - um Öffnung der Tasche zu ersuchen, jedoch fehlen jedwede Ausführungen, welche Umstände einen solchen Verdachtsfall begründen. Wenn Mitarbeiter/innen dies aus ungewöhnlichem Verhalten in der Mehrheitsgesellschaft, wie hier etwa aus fremdsprachiger Unterhaltung oder sprachbedingt längerem Studium der Waren, ableiten, dann ist dies auch auf ungenügende Schulung durch die Antragsgegnerin zurückzuführen.

Eine Anweisung zur Diskriminierung liegt darin aber nicht vor:

Im Rahmen der Befragung räumte die Antragsgegnerin ein, dass das Verhalten der Mitarbeiter/innen nicht korrekt gewesen und das Öffnen des Rucksacks mangels eines begründeten Verdachts nicht zulässig gewesen sei. Das sei der Mitarbeiterin trotz anderslautender Schulungen nicht bewusst bzw. geläufig gewesen. Vor diesem Hintergrund gelangte der Senat III zur Ansicht, dass eine Anweisung zur Diskriminierung durch die Antragsgegnerin nicht vorliegt. Im Rahmen der Befragung räumte die Antragsgegnerin ein, dass das Verhalten der Mitarbeiter/innen nicht korrekt gewesen und das Öffnen des Rucksacks mangels eines begründeten Verdachts nicht zulässig gewesen sei. Das sei der Mitarbeiterin trotz anderslautender Schulungen nicht bewusst bzw. geläufig gewesen. Vor diesem Hintergrund gelangte der Senat römisch drei zur Ansicht, dass eine Anweisung zur Diskriminierung durch die Antragsgegnerin nicht vorliegt.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Erstantragstellers und der Zweitantragstellerin gemäß § 31 Abs. 1 § 32 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 des Erstantragstellers und der Zweitantragstellerin gemäß Paragraph 31, Absatz eins, Paragraph 32, 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 und in Schulungen auch klarstellt, dass Hinweise auf Fremdsein keinen Verdachtsfall begründen. 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 und in Schulungen auch klarstellt, dass Hinweise auf Fremdsein keinen Verdachtsfall begründen.

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 Er-satz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Demgemäß muss die Schadenersatzleistung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher den Antragsgegnern einen dementsprechenden Schadenersatz an den Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin zu leisten. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die betroffene Person Anspruch auf Er-satz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Demgemäß muss die Schadenersatzleistung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Der Senat römisch drei der Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher den Antragsgegnern einen dementsprechenden Schadenersatz an den Erstantragsteller und die Zweitantragstellerin zu leisten.

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

Hinweis: Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz sind die Vorschläge der Gleichbehandlungs-kommission 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 Gleichbehandlungs-kommission 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