

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Die Antragstellerin bringt vor, dass sie als Assistenzärztin im Landeskrankenhaus gearbeitet habe. Nach der Rückkehr aus der Karenz sei ihr befristetes Arbeitsverhältnis trotz erfolgreichen Abschlusses ihrer Ausbildung nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt worden. Das Arbeitsverhältnis habe mit Zeitablauf geendet.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Senat I der GBK ist zuständig für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind.

Gemäß § ... X-Gesetz sind die Bediensteten, die in der Landeskrankenanstalt ihren Dienst verrichten, Landesbedienstete. Somit waren Sie bis zum Auslaufen ihres befristeten Dienstverhältnisses Landesbedienstete. Unter den Anwendungsbereich des § ... X-Gesetz fallen Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen. Der von Ihnen geschilderte Sachverhalt fällt folglich nicht in den Anwendungsbereich im Sinne des Teil I des Gleichbehandlungsgesetzes, der die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft regelt.

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zugeführt wird.

5. GBK I/478/13

Eingebracht: R-GAW

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit

Vorbringen: Die R-GAW für ... bringt vor, dass der Antragsteller sich für eine Kassenplanstelle eines/einer Vertragsarztes/Vertragsärztin für das Sonderfach Frauenheilkunde und Geburtshilfe beworben habe. Für die Reihung der einzelnen Bewerbungen gebe es eine Richtlinie, die entsprechend einer Verordnung des Bundesministeriums für Gesundheit erlassen worden sei. Gemäß dieser Richtlinie sei die durch das weibliche Geschlecht vermittelte besondere Vertrauenswürdigkeit mit zusätzlich 7,5 Punkten bewertet worden. Aufgrund dieser Richtlinie sei der Antragsteller an der dritten Stelle gereiht gewesen. Der Antragsteller erachte sich aufgrund des Geschlechtes diskriminiert, da er ohne diese Bestimmung, wonach ausschließlich Ärztinnen aufgrund der durch das weibliche Geschlecht zusätzlich vermittelte besondere Vertrauenswürdigkeit im Sonderfach Frauenheilkunde und Geburtshilfe zusätzliche Punkte erhalten würden, klar an erster Stelle gereiht worden wäre.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Die behauptete Gesetzeswidrigkeit liegt in der Anwendung von § 3 Abs. 6 der Richtlinien ... und ..., welche ohne Spielraum die Bestimmungen von § 2 Abs. 1 Z 5 iVm § 3 Abs. 1 Gedankenstrich 5 der Reihungskriterien-Verordnung (BGBl II Nr. 487/2002) umsetzt.

Der Zugang zu einem Kassenvertrag stellt als Zugang zu selbständiger Tätigkeit einen Anwendungsfall des § 4 Abs. 3 GIBG dar. Da allerdings die allfällige Gleichheitswidrigkeit in der wortgetreuen Anwendung einer Verordnung liegt, welche nach der Ausgestaltung auch keinen Spielraum für eine andere Interpretation der Verordnung zulässt, würde die Entscheidung über die Vereinbarkeit der Vorgangsweise im Einzelfall mit dem GIBG auf eine Entscheidung über die Gesetzmäßigkeit der Verordnung hinauslaufen. Eine solche Normenkontrolle steht in Österreich allerdings nur dem Verfassungsgerichtshof zu (Art. 139 B-VG).

Auf Ihren Antrag bezogen ist daher festzuhalten, dass dieser in Ermangelung einer Zuständigkeit von Senat I der GBK keiner weiteren Behandlung zuzuführen ist.

6. GBK I/483/13

Eingebracht: Anonym

Antragsgegner/in: Interessensvertretung

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorbringen: Frau X habe sich als Pflanzenbauberaterin beworben. Sie habe trotz sehr guten Noten und ausgezeichneter Erfahrung die Stelle nicht erhalten. Die Stelle habe ein dem entscheidenden Funktionär der Interessensvertretung nahestehender Mann erhalten. Dieser habe nur durchschnittliche Noten, schlechte Qualifikationen und keinen Ehrgeiz bzw. Interesse an der Arbeit gehabt. Eine weitere Erschwernis für die Bewerbung von Frau X sei der Umstand gewesen, dass sie nicht aus dem direkten räumlichen Umfeld der Antragsgegnerin stamme. Gebietsfremde Personen hätten es besonders schwer. Aufgrund der engen Zusammenarbeit mit der Interessensvertretung könne die Beschwerde nur anonym eingebracht werden.

Zusätzliche Verfahrensschritte: Da der Antrag anonym eingebracht worden ist, hat sich der Senat I der GBK an Frau X gewandt, ob sie trotzdem ein Verfahren gegen die Antragsgegnerin einleiten möchten oder nicht. Dies lehnte Frau X ab.

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Es wird hiermit bestätigt, dass der anonym für Frau X eingebrachte Antrag an den Senat I der GBK von Ihr nicht selber verfolgt werden möchte. Es liegt somit aufgrund mangelnder Antragslegitimation kein Antrag iSd § 12 GBK/GAW-Gesetz vor. Der Antrag wird daher nicht weiter behandelt.

1.1.4 Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge

1. GBK I/382/11

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

2. GBK I/391/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3. GBK I/392/11-M

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Konditorei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

4. GBK I/394/11-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arzneigroßhandel

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

5. GBK I/405/12

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

6. GBK I/407/12

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsunternehmen, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung**7. GBK I/408/12**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Kursleiter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung**8. GBK I/409/12**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Sozialversicherungsträger**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg**9. GBK I/410/12**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Architekturbüro, Dritter i.S.d. GIBG**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung**10. GBK I/412/12**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Verein**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

11. GBK I/413/12-M

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Vertriebsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**12. GBK I/415/12**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung**13. GBK I/416/12**

Eingebracht: Protokollantrag**Antragsgegner/in:** Gebäudereinigungsunternehmen, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung**14. GBK I/420/12**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Bäckerei**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**15. GBK I/422/12**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

16. GBK I/423/12

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und durch eine sexuelle Belästigung**17. GBK I/424/12-M**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Versicherungsunternehmen, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und durch eine Belästigung**18. GBK I/425/12**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Bekleidungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**19. GBK I/426/12**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Autohandel**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**20. GBK I/427/12**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung

21. GBK I/428/12-M

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Bäckerei, Dritte i.S.d. GIBG

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

22. GBK I/429/12

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Taxiunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

23. GBK I/430/12

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Industrieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

24. GBK I/431/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Personalvermittlungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

25. GBK I/434/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Versicherungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

26. GBK I/436/12

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Verein**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**27. GBK I/438/12**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Verein, Arbeitskolleginnen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot**28. GBK I/439/12**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Luftfahrtunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**29. GBK I/441/12**

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**30. GBK I/443/12-M**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Hotel, Arbeitskollege/in**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

Fälle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

31. GBK I/446/12

Eingebracht: R-GAW für Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

32. GBK I/450/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Industrieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

33. GBK I/451/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Chemieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

34. GBK I/452/12-M

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der ethnischen Zugehörigkeit durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

35. GBK I/454/12

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

Antragsgegner/in: Juwelier, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

36. GBK I/457/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

37. GBK I/458/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Lebensmittelunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

38. GBK I/460/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hausbetreuungsunternehmen, Glücksspielunternehmen, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Arbeitsverhältnisses

39. GBK I/466/12

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

40. GBK I/467/12

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

41. GBK I/468/12

Eingebracht: AK Oberösterreich

Antragsgegner/in: Bäckerei, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

42. GBK I/469/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Marketingunternehmen, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

43. GBK I/471/12-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Personalvermittlungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

44. GBK I/473/12-M

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arbeitskollegen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung

45. GBK I/474/12-M

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Personalvermittlungsunternehmen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

46. GBK I/475/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Friseur, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

47. GBK I/476/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

48. GBK I/479/13-M

Eingebracht: AK Tirol

Antragsgegner/in: Pharmazieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

49. GBK I/480/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modeunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

50. GBK I/484/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Produktions- und Forschungsunternehmen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

51. GBK I/485/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

52. GBK I/486/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Geschäftsinhaber

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

53. GBK I/488/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Fachgeschäft für Boote

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

54. GBK I/492/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

55. GBK I/493/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

56. GBK I/495/13

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Unternehmen für Bürotechnik, Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot**57. GBK I/496/13**

Eingebracht: AK Steiermark**Antragsgegner/in:** Lebensmittelunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**58. GBK I/498/13**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Produktionsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**59. GBK I/499/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Pharmazieunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**60. GBK I/500/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Autovermietung**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

61. GBK I/501/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Investmentunternehmen, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

62. GBK I/502/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Investmentunternehmen, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung

63. GBK I/503/13-M

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Vorgesetzte

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung

64. GBK I/504/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Fahrtendienst

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in eventu bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

65. GBK I/505/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

66. GBK I/506/13

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Investmentunternehmen, Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung**67. GBK I/507/13**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Telekommunikationsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes**68. GBK I/508/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Leasingunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**69. GBK I/509/13**

Eingebracht: R-GAW für Steiermark**Antragsgegner/in:** Unternehmen für Sanitärbedarf**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**70. GBK I/510/13-M**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Transportunternehmen, Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowie der ethnischen Zugehörigkeit bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – offene Anträge

71. GBK I/511/13

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Elektrotechnikunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**72. GBK I/512/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Dienstleistungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts**73. GBK I/514/13**

Eingebracht: R-GAW für Steiermark**Antragsgegner/in:** Gastronomieunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung**74. GBK I/515/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Vorgesetzter, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung**75. GBK I/516/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Baumarkt**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**76. GBK I/518/13**

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Produktionsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung bzw. Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

77. GBK I/519/13

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Gastronomieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

78. GBK I/520/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

79. GBK I/521/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

80. GBK I/522/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Baugerätehersteller, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung, durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

81. GBK I/523/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung

82. GBK I/524/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Beratungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

83. GBK I/525/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bank

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

84. GBK I/526/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Vertriebsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

85. GBK I/527/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Vertriebsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

86. GBK I/528/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Technologieunternehmen, Vorgesetzter

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

87. GBK I/529/13

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Krankenhaus, Vorgesetzte**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch eine Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer Belästigung**88. GBK I/530/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Fahrtendienst, Arbeitskollege**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung**89. GBK I/531/13**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Verein, Vorgesetzter**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung**90. GBK I/532/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Versandunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**91. GBK I/533/13**

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Autohandel**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

92. GBK I/534/13

Eingebracht: Rechtsfreundliche Vertretung für die Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

93. GBK I/535/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts

94. GBK I/536/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Handelsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

95. GBK I/537/13-M

Eingebracht: R-GAW für Steiermark

Antragsgegner/in: Industrieunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und in eventu durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotens sowie aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg

96. GBK I/538/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Geschäftsführerin

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch eine Belästigung

97. GBK I/539/13-M

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Unternehmen für Mechatronik, Arbeitskollege

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung und durch mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/in im Falle einer sexuellen Belästigung sowie aufgrund der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung

98. GBK I/540/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1.1.5 Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

1. GBK I/513/13-M

Eingebracht: GAW

Betrifft: Energieunternehmen

Mitteilung der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebots gem. § 13 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz:

Die GAW vermutet eine Diskriminierung bei der Einmalabgeltung des freiwilligen Jubiläumsgeldes nach einer Betriebsvereinbarung der Antragsgegnerin aufgrund des Geschlechtes sowie des Alters. Die Bedenken der GAW in Bezug auf die Diskriminierungsgründe Geschlecht und Alter beziehen sich auf folgende zwei Punkte:

- Das Heranziehen von Kriterien für die Berechnung der Einmalabgeltung des freiwilligen Jubiläumsgeldes nach einer Betriebsvereinbarung, die zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Alters (insbesondere für Mitarbeiter/innen, die mit mittlerem Alter eingestiegen seien) und des Geschlechtes (Teilzeitkräfte) sowie darüber hinaus zu einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (durch das Heranziehen des unterschiedlichen Regelpensionsalters) führen würde.
- Der Umstand, dass von einer tatsächlichen Wahlmöglichkeit zwischen der Einmalabgeltung und des bisherigen Anwartschaftsmodells nicht ausgegangen werden könne, wenn eine dieser Optionen diskriminierende Kriterien beinhalten würde.

Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz:

Aus Sicht des Unternehmens liege keine Verletzung des GIBG vor.

Bei Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in Elternteilzeit bzw. Mitarbeiterinnen mit herkömmlicher Teilzeitbeschäftigung seien sowohl die gleiche Berechnungsgrundlage als auch die gleiche Rechtsstellung (Wahlfreiheit Verbleib im „alten System“ oder Einmalzahlung) zur Anwendung gekommen. Das Berechnungsmodell zur Einmalabgeltung des Jubiläumsanspruches sei analog auf der in den betreffenden Bestimmungen von Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag anspruchsbegründenden Stichtagsregelung für den Anspruch von Jubiläumsgeldern aufgebaut. Beide Gruppen hätten die Möglichkeit gehabt, das Angebot der Einmalzahlung auszuschlagen und sich das Jubiläumsgeld in der Zukunft gemäß der Höhe des dann entsprechenden Gehaltes nach den Bestimmungen der für sie weiterhin geltenden Betriebsvereinbarung auszahlen zu lassen. Bei der Entwicklung der Modalitäten sei bewusst gewesen, dass Mitarbeiter/innen auch länger als bis zum Tag des Regelpensionsalters beschäftigt sein könnten. Aus diesem Grund sei es den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen frei gestellt gewesen, mit der Ablehnung der Einmalabgeltung, im bisherigen System zu bleiben und bei Erreichung des Dienstjubiläums das entsprechende Jubiläumsgeld zu beziehen. Ebenso seien die Berechnungsgrundlagen der Jubiläumsabgeltung nicht als gleichheitswidrig anzusehen, da unter

Tätigkeitsbericht GBK-Senat I – Fälle nach § 13 GBK/GAW-Gesetz

Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten und der Belegschaftsvertretung auf eine ausgewogene Abwicklung Rücksicht genommen worden sei.

Entscheidung von Senat I der GBK:

Der Bericht gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz wurde von Senat I der GBK zur Kenntnis genommen.

1.2 GBK-Senat II

1.2.1 Allgemeines

Gemäß § 1 Abs. 2 Z 2 GBK/GAW-Gesetz ist der Senat II für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt zuständig.

Mit 1. Juli 2012 wurde Herr MMag. Elie ROSEN von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zum dritten Mal mit dem Vorsitz des Senates II betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 wurden insgesamt 23 Prüfungsergebnisse erstellt.

13 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen, in 7 Fällen hat sich der Senat für unzuständig erklärt bzw. den Antrag mangels ausreichender Konkretisierung zurückgewiesen.

Insgesamt 61 Anträge wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht.

Im Berichtszeitraum fanden insgesamt 18 Sitzungen des Senates II statt.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – Allgemeines

Tabelle 3 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat II

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Ethnische Zugehörigkeit	Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
	Sonstige Arbeitsbedingungen	5
	Belästigung	15
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	13
	Aufstieg	1
	Entgelt	4
	Allgemein	1
Alter	Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Belästigung	1
	Entgelt	1
	Aufstieg	1
Religion/Weltanschauung	Belästigung	2
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Beendigung	6
	Allgemein	1
	Entgelt	2
Sexuelle Orientierung	Belästigung	2
	Mangelnde Abhilfe	1
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
Benachteiligungsverbot		3

Tabelle 4 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat II

(gelegentlich mehrere Antragsteller/innen)

Geschlecht	Anzahl
Frauen	20
Männer	43

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 14 Monate.

1.2.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK II/N-128/11

Eingebracht: ZARA

Antragsgegner/in: Reinigungsfirma

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Nachdem die Antragstellerin ihren Wunsch sich zu bewerben kundgetan habe, habe die Mitarbeiterin sie als erstes gefragt, ob sie sich vorstellen könne, ihr Kopftuch abzulegen, was sie verneint habe. Daraufhin habe diese Mitarbeiterin gemeint, dass sie sich integrieren und das Kopftuch ablegen solle. Nachdem die Antragstellerin gemerkt habe, dass dieses Gespräch zu nichts führe, habe sie die Mitarbeiterin um Ausstellung einer Zeitbestätigung ersucht. Auf der ihr ausgestellten Zeitbestätigung habe sich zusätzlich der handschriftliche Vermerk dieser Mitarbeiterin „kann ohne Kopftuch nicht arbeiten“ befunden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Antragstellerin nach einem Job in der Reinigung gefragt, ihre Frage, ob sie ohne Kopftuch arbeiten dürfe, verneint und sofort nach einer Zeitbestätigung verlangt habe. Die anwesende Schwägerin der Antragstellerin sei daraufhin verbal sehr offensiv geworden und habe gemeint, dass es irrelevant sei, ob diese ein Kopftuch trage oder nicht – Hauptsache sie arbeite. Abschließend sei anzumerken, dass das Dienstverhältnis nicht wegen des Kopftuchs, sondern wegen des aggressiven Auftretens der Personen nicht zustande gekommen sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall war der Senat einerseits mit der glaubwürdigen Darstellung der Antragstellerin über den Ablauf des Bewerbungsgesprächs und andererseits mit dem handschriftlichen Vermerk „kann ohne Kopftuch nicht arbeiten“ durch die Mitarbeiterin und ihrer im Wesentlichen mit der Darstellung der Antragstellerin konform gehenden Schilderung der Ereignisse konfrontiert. Aufgrund der geschilderten Erinnerungen beider beteiligten Personen über den Verlauf des Bewerbungsgesprächs geht der Senat daher davon aus, dass der Ablauf des Bewerbungsgesprächs tatsächlich in der von der Antragstellerin behaupteten Weise stattgefunden hat. Dass für die Antragstellerin aufgrund dieses Vermerks samt der vorangegangenen Frage nach dem Kopftuch daher der Eindruck entstehen musste, von einer der Antragsgegnerin zuzurechnenden Mitarbeiterin ausschließlich aufgrund ihres Kopftuchs bei der Bewerbung abgelehnt worden zu sein, ist für den Senat völlig nachvollziehbar. Der Einwand, dass das Arbeitsverhältnis wegen des aggressiven Auftretens nicht zustande gekommen sei, wurde durch die mündliche Aussage der Mitarbeiterin, dass es keinen Sinn gemacht hätte, die kopftuchtragende Bewerberin zur offenen Stelle hinzuschicken, widerlegt und ist als Schutzbehauptung anzusehen.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Ankündigung eines Vergleichs

2. GBK II/N-130/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Dritter i.S. d. GIBG

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller albanischer Herkunft sei als Busfahrer beschäftigt gewesen sei. Im März 2010 sei es im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit zu folgendem Vorfall mit dem Antragsgegner, der auf Konzessionsbasis für die X-Bus GmbH fahre, gekommen:

Der Antragsgegner habe ihn öffentlich mit Worten wie „Du kannst ja nicht einmal Deutsch sprechen, du Trottel du“, „Nächste Woche wirst du mit dem Y zu tun haben, du Trottel du“ und „Deinen Arsch kann nur der Z retten, du Trottel du“ beschimpft habe. Aufgrund dieser Attacke sei es zu einer Kursverspätung gekommen und er habe sich sehr in seiner Ehre gekränkt gefühlt.

Der Antragsgegner brachte vor, dass er in den leeren Bus zum Antragsteller eingestiegen sei, um diesen – nachdem dieser angeblich die Lenkerin seines Busunternehmens grob beschimpft habe – zur Rede zu stellen. Unmittelbar, nachdem der Antragsgegner den Bus betreten habe, habe der Antragsteller die Türen verschlossen und sofort die Polizei gerufen, die in Folge auch gekommen sei. Nachdem der Antragsteller keine Anstalten gemacht habe, die Türen wieder zu öffnen, also den Antragsgegner im Bus gefangen gehalten habe, habe dieser begonnen, den Antragsteller zu beschimpfen, wobei sicherlich auch das Wort „Trottel“ gefallen sei. Die Behauptung des Antragstellers, der Antragsgegner habe ihm vorgeworfen, nicht einmal „Deutsch sprechen zu können“, sei frei erfunden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Da der Antragsgegner bei seiner Befragung selbst zugegeben hatte, in einer Konfliktsituation so temperamentvoll zu sein, dass „ihm auch die Hand auskommen könne“, schien es dem Senat daher im Hinblick auf den offenbar hochemotionalen Konflikt der beiden Beteiligten daher nicht denkunmöglich, dass bei der vom Antragsgegner selbst zugegeben Beschimpfung des Antragstellers als „Trottel“ auch eine Bezugnahme auf dessen nichtdeutsche Muttersprache durch den Antragsgegner erfolgt ist, zumal der Antragsteller zwar relativ gut, aber doch mit deutlich hörbarem Akzent Deutsch spricht. Die anderslautende Darstellung des Antragsgegners wurde vom Senat daher als reine Schutzbehauptung gewertet. Im Hinblick auf die Beweislastregelung des GIBG war also davon ausgehen, dass der Antragsteller die behauptete Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und der Antragsgegner den Beweis, dass keine Bezugnahme seinerseits auf die nichtdeutsche Muttersprache im Zuge des hitzigen Konflikts erfolgt sei, schuldig geblieben ist.

Ergebnis: Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Mitteilung, dass der Antragsgegner seinerseits auf die Geltendmachung eines Schadenersatzes wegen des Einsperrens durch den Antragsteller im Bus verzichte.

3. GBK II/N-131/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Dritte i.S.d. GIBG

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller albanischer Herkunft sei Busfahrer, 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 gedeutet, dass das Einsteigen nicht möglich sei und sei losgefahren.

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“.

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

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund 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 geäußerten 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.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

4. GBK II/134/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Vorgesetzte

Wegen: Belästigung des Antragstellers aufgrund der sexuellen Orientierung

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller als Angestellter im Verkauf beschäftigt gewesen und es am ersten Arbeitstag der neuen Filialleiterin – der Antragsgegnerin – zunächst zu folgendem Vorfall gekommen sei: Die Antragsgegnerin habe ihm „vorgeworfen“, dass er auf sie den Eindruck mache, als ob er schwul wäre. Er habe zunächst darauf nicht geantwortet, weil er abwarten habe wollen, wie sich die Situation mit der neuen Filialleitung weiter entwickle. In der Folge wäre er bezichtigt worden, „deppert“ zu sein und sei von der Antragsgegnerin nie begrüßt worden. Auch habe sie von ihm verlangt, sie zu siezen, wohingegen sie ihn geduzt habe. Insgesamt sei für ihn daher eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsatmosphäre entstanden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass sie den Antragsteller zunächst als einen ihrer besten und tüchtigsten Mitarbeiter kennengelernt habe. „Eines Tages“ habe eine Kollegin im Aufenthaltsraum von einem ehemaligen – geouteten – Kollegen in einer anderen Filiale erzählt, der zum Spaß von einigen Kunden Blumen geschenkt bekommen habe. Aus diesem Gespräch heraus habe sie sich zum Antragsgegner umgedreht und zu ihm wörtlich gesagt: „Als ich in die Filiale gekommen bin, habe ich den Eindruck gehabt, dass Du schwul seiest.“ In der Folge habe sich die Arbeitsleistung des Antragstellers verschlechtert, worauf sie ihn mehrmals angesprochen habe. Ab dessen Weigerung, einer Arbeitsanweisung Folge zu leisten, habe sich das Arbeitsklima sehr verschlechtert.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Eine von einer Person unerwünschte Thematisierung ihrer – vermuteten – sexuellen Orientierung erfüllt die Tatbestandsmerkmale der „Belästigung“ i.S.v. § 21 GIBG, wenn diese Aussage – wie im vorliegenden Fall – vor mehreren anwesenden Personen der Anwesenden getätigt wird. Daher ist der Senat davon ausgegangen, dass in diesem Fall für den Antragsteller eine dessen Würde verletzende und von ihm unerwünschte

Verhaltensweise getätigt wurde, die für ihn ein demütigendes Umfeld i. S. d. GIBG geschaffen hatte. Im Hinblick auf die von der Antragsgegnerin eingenommene Führungsposition als Filialleiterin ist seitens des Senates daher mit Nachdruck auf die künftige Vermeidung eines derartigen – wenn auch ohne böse Absicht gesetzten – Verhaltens im Umgang mit Kolleg/innen und Mitarbeiter/innen hinzuweisen.

Ergebnis: Belästigung des Antragstellers aufgrund der sexuellen Orientierung

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Antragsteller sowie eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz zum Thema „Belästigung“

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Reaktion der Antragsgegnerin

5. GBK II/N-135/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sanitätsbedarfsgeschäft

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 10,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene sei österreichische Staatsbürgerin muslimischen Glaubens und trage aus religiöser Überzeugung in der Öffentlichkeit ein Kopftuch. Im Vorstellungsgespräch habe sich Frau C äußerst positiv über die Qualifikationen der Betroffenen geäußert. Am Ende des Gesprächs habe Frau C die Betroffene gefragt, ob sie bereit sei, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzulegen, was diese verneint habe. Daraufhin habe Frau C gemeint, dass es in ihrer Firma auch andere Musliminnen gäbe, die kein Problem damit haben würden, ihr Kopftuch abzulegen. Sie habe erklärt, dass es sich bei der ausgeschriebenen Stelle zwar grundsätzlich um eine Bürotätigkeit handle, es jedoch auch KundInnenkontakt gäbe und sich die vorwiegend ältere Klientel über eine kopftuchtragende Mitarbeiterin in der Filiale und bei der Krankenkassa beschweren würden. Das Gespräch habe damit geendet, dass Frau C ihr Erkundigungen und einen Anruf zugesagt habe. Am 22.11.2010 habe die Betroffene einen Anruf von Frau C erhalten, worin diese ihr mitgeteilt habe, dass auch in der weiteren Filiale keine Aussichten auf eine Anstellung mit Kopftuch bestünden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Betroffene eine von 30 BewerberInnen gewesen sei und die Vertreterin der Antragsgegnerin, Frau C, der Betroffenen mitgeteilt habe, dass deren Qualifikation zufriedenstellend sei, weil sie bei Bewerbungsgesprächen niemanden entmutigen wolle. Unrichtig sei, dass Frau C die Betroffenen direkt oder indirekt aufgefordert habe, auf das Tragen des muslimischen Kopftuchs zu verzichten und ihr mitgeteilt habe, dass die vorwiegend ältere Klientel über eine kopftuchtragende Mitarbeiterin in der Filiale und bei der Krankenkasse Beschwerde führen würde und das Tragen des Kopftuchs daher ein Problem sei. Frau C habe die Betroffene im Bewerbungsgespräch darauf hingewiesen, dass das Auswahlverfahren noch nicht abgeschlossen sei. Der Grund, warum kein Dienstverhältnis mit der Betroffenen begründet worden wäre, läge in der besseren Qualifikation anderer Bewerberinnen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Schilderungen der Vertreterin der Antragsgegnerin, insbesondere hinsichtlich des Umstandes, in der eingestellten Frau E im Hinblick auf deren mehr als 10-jährige Erfahrung im familieneigenen Sanitätshaus die „ideale Kandidatin“, die keinerlei Einschulung mehr benötigt habe, gefunden zu haben, haben den Senat davon überzeugt, dass im vorliegenden Fall nicht das Kopftuch der Betroffenen der für deren Nichteinstellung maßgeblichen Grund gewesen war. Aufgrund des Umstandes, dass die Vertreterin der Antragsgegnerin bei ihrer Befragung mehrfach auf den hohen Einschulungsaufwand und das spezifische Wissen in ihrer Branche verwiesen hatte, war die Einstellung einer Bewerberin mit dem beruflichen Werdegang von Frau E für den Senat eine betriebswirtschaftlich völlig nachvollziehbare Entscheidung.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

6. GBK II/N-136/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: 2 Arbeitskolleginnen

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

Verfahrensdauer: 9,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Am 04.02.2011 hätten sich der Betroffene, die Erst- und die Zweitantragsgegnerin eine weitere Kollegin namens Frau D sowie der Filialleiter im Pausenraum aufgehalten. Frau D habe die ORF-Sendung „Dancing Stars“ angesprochen, nachdem kurz zuvor bekannt geworden sei, dass Alfons Haider in dieser Staffel mit einem männlichen Tanzpartner antrete. Frau D habe das Tanzpaar als „süß und charmant“ bezeichnet. Die Zweitantragsgegnerin habe hingegen ihre Ablehnung durch die Bemerkung „Schwule haben in der Öffentlichkeit nicht zu tanzen, das schickt sich nicht“ zum Ausdruck gebracht und dabei den Blickkontakt zum Betroffenen gesucht und diesen angegrinst. Die Erstantragsgegnerin habe sich dieser Auffassung angeschlossen und gemeint: „Schwule brauchen sich auch nicht in der Öffentlichkeit zu küssen.“ Um diese Aussage noch zu verstärken, habe die Erstantragsgegnerin weiters geäußert: „So ein Verhalten hätte zur damaligen Zeit zu Konsequenzen geführt.“ Auch sie habe währenddessen den Betroffenen angesehen und provozierend gegrinst. Die Tatsache, dass der Betroffene homosexuell sei, wäre den MitarbeiterInnen in der Filiale bekannt gewesen.

Die Erst- und die Zweitantragsgegnerin haben ausgeführt, dass man sich nicht mehr an „die genauen Details der von Herrn A angezeigten Unterhaltung erinnern könne.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Betroffene dem Senat seine starke Betroffenheit durch die im Pausenraum getätigten Aussagen – insbesondere die auf die „damalige Zeit“ bezogene Äußerung der Erstantragsgegnerin – im Hinblick auf seine im Kollegenkreis bekannte Homosexualität überzeugend vermitteln, wohingegen die beiden Antragsgegnerinnen aufgrund ihrer teilweise widersprüchlichen und kaum glaubwürdigen „Erinne-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

rungslücken“ im Hinblick auf das antragsgegenständliche Gespräch dem Senat ihre Darstellung nicht glaubhaft machen konnten. Für den Senat war kein Grund ersichtlich, warum der Betroffene „aufgrund eines Rachefeldzuges“ gegen seine bereits erfolgte Kündigung, auf die keine der Antragsgegnerinnen Einfluss genommen hatte bzw. hätte nehmen können, die von ihm erhobenen Vorwürfe hätte erfinden sollen. Der Senat ist daher zur Überzeugung gelangt, dass das damals zwischen der Erst- und der Zweitantragsgegnerin geführte Gespräch in Verbindung mit den dem Betroffenen dabei zugeworfenen Blicken samt Gegrinse seitens der Damen in Verbindung mit dessen innerbetrieblich thematisierter Homosexualität sehr wohl – passiv – an den Betroffenen adressiert war und eine solche Situation daher zunächst grundsätzlich geeignet ist, den Tatbestand einer Belästigung i.S.d. GIBG zu erfüllen. Wenn auch die Äußerung der Zweitantragsgegnerin, dass „Männer in der Öffentlichkeit nicht zu tanzen (bräuchten), da sich dies nicht schicke“, noch als – gleichbehandlungsrechtlich nicht relevante – Meinungsäußerung im Rahmen des Grundrechts auf freie Meinungsäußerung zu qualifizieren ist, ist die in Gegenwart des Betroffenen getätigte, auf dessen oder Homosexualität im Allgemeinen bezogene Aussage betreffend das Küssen in der Öffentlichkeit „So ein Verhalten hätte in der damaligen Zeit zu Konsequenzen geführt“ jedenfalls als Belästigung des Betroffenen aufgrund der sexuellen Orientierung zu qualifizieren.

Ergebnis: Belästigung durch die Erstantragsgegnerin, keine Belästigung durch die Zweitantragsgegnerin

Vorschlag: Der Erstantragsgegnerin wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes vorgeschlagen.

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Im Gerichtsverfahren wurden dem Betroffenen 1000 Euro Schadenersatz zugesprochen.

7. GBK II/N-139/11

Eingebracht: Arbeiterkammer Oberösterreich

Antragsgegner/in: Lebensmittelbetrieb

Wegen: Belästigung sowie Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die als Thekenkraft zu einem vereinbarten Bruttomonatslohn von 374 Euro beschäftigte Antragstellerin sei während des gesamten Dienstverhältnisses sehr unwirsch und unfreundlich behandelt worden und sei deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen und abwertenden Bemerkungen ausgesetzt gewesen als die übrigen KollegInnen im Betrieb. Die Antragstellerin sei wesentlich öfter zum Abwasch eingeteilt worden, habe deutlich öfter tagsüber die Reinigung übernehmen müssen, sei öfter zur Reinigung des Kühlraumes eingesetzt worden als die KollegInnen und mehrfach aufgefordert worden, den Unrat, der von anderen KollegInnen verursacht worden sei, wegzuputzen. Überdies habe sie erst nach mehrmaliger Urgenz eine entsprechend vollständige (gebrauchte) Arbeits-

kleidung erhalten. Sie sei trotz guter Deutschkenntnisse wegen ihres Akzentes oder einzelner Wörter im Dialekt, die sie nicht sofort verstehen habe können, ausgelacht, gedemütigt, herabgewürdigt und belästigt worden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Funktionsbeschreibung der Thekenkraft, welche mit der Antragstellerin vor ihrer Einstellung ausführlich besprochen worden sei, neben der Verkaufstätigkeit auch Abwaschtätigkeiten und allgemeine Reinigungstätigkeiten umfasse. Es sei richtig, dass auch bereits getragene Dienstkleidung, welche sich aber in einwandfreien, gereinigten Zustand befinde, erneut an MitarbeiterInnen ausgegeben werde. Es sei bis zum heutigen Tag nicht nachvollziehbar, wie eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin zur Annahme komme, dass sie öfters zum Abwasch und den tagsüber anfallenden Reinigungen eingeteilt werde als ihre Kolleginnen, welche täglich 8 Stunden in der Filiale eingesetzt seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der Befragungen und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von der Antragstellerin gewonnen hat, ist er zu dem Schluss gekommen, dass es dieser nicht gelungen ist, eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit glaubhaft zu machen, da sie keinerlei Situationen bzw. Aussagen der KollegInnen schildern konnte, die in irgendeiner Weise Bezug auf ihre ethnische Zugehörigkeit genommen hätten und überdies selbst von „Mobbing“ ausgegangen ist. Der Senat hat von der Antragstellerin, die hervorragend Deutsch spricht und deren optisches Erscheinungsbild nicht auf einen Migrationshintergrund oder ähnliches schließen lässt, vielmehr den Eindruck gewonnen, dass deren persönliche Probleme im Unternehmen einerseits mit ihrem Bestehen auf die korrekte Einhaltung von Nichtraucher- oder Hygienevorschriften sowie andererseits auch mit ihrer mutmaßlich relativ hohen persönlichen Empfindsamkeit betreffend die eigene Person bzw. allfällig anderen Menschen zugeschriebene Nichtachtung derselben in Zusammenhang gestanden sein dürften. Wenn der Senat auch die Darstellung der Antragstellerin im Hinblick auf die von ihr so empfundene schwierige Arbeitssituation als glaubwürdig erachtet hat, konnte dennoch kein Konnex zur ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin erkannt werden.

Ergebnis: keine Diskriminierung und keine Belästigung der Antragstellerin

8. GBK II/N-140/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Dritter i.S.d. GIBG

Wegen: Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe im Arbeitsraum seine Mittagspause gemacht, da der Sozialraum, wo das Essen üblicherweise eingenommen werde, so weit entfernt gewesen sei, dass fast seine gesamte Pause für die Wegzeit draufgegangen wäre. Der Antragsgegner habe ihn aufgefordert, den Raum zu verlassen und hier nicht zu essen, da er hier essen wolle. Konkret habe er in sehr unfreundlichem Ton zu ihm gemeint, er solle "verschwinden". Er sei aufgrund des Tonfalls und des Ansinnens des Antragsgegners

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

verärgert gewesen und habe diesen gefragt, ob er noch in Ordnung wäre, denn immerhin sei er vor ihm hier gewesen. Daraufhin habe der Antragsgegner zu schreien begonnen, ihn „verdammter Neger“ genannt, das Licht abgedreht und die Tür zugeschlagen.

Der Antragsgegner brachte vor, dass der Antragsteller vor dem beschriebenen Vorfall mehrmals diskriminierende Beleidigungen in Richtung seiner Person und seiner Familie von sich gegeben habe. Es seien mehrmals die Worte „Arschficker“, „Ich bringe dich ins Gefängnis“, „Deine Mutter ist eine Hure“, usw. gefallen. Am Abend desselben Tages habe noch ein Gespräch seinerseits mit Herrn E und Herrn F stattgefunden, wo er den beiden nach den Vorwürfen über seine Aussage „Depperter Neger“ mitgeteilt habe, dass er es sich nicht länger gefallen lasse, vom Antragsteller als „Arschficker“ udgl. bezeichnet zu werden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall wurde die Belästigung „Depperter Neger“ vom Antragsgegner schriftlich eingestanden. Auch der als Auskunftsperson vom Senat angehörte Personalleiter der Firma bestätigte bei seiner Befragung, dass der Antragsgegner ihm gegenüber die vom Antragsteller zur Last gelegte Aussage nicht bestritten habe. Eine allfällige – vom Antragsteller jedoch bestrittene verbale Entgleisung wie etwa „Arschficker“ – der Aussage des Antragsgegners vorangegangene Beschimpfung des Antragstellers kann keinesfalls als Rechtfertigungsgrund für eine im Sinne des GIBG belästigende Wortmeldung herangezogen werden!

Ergebnis: Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

9. GBK II/N-141/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Arbeitskollege

Wegen: Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller nigerianischer Herkunft sei vom Antragsgegner bei zwei verschiedenen Gelegenheiten gefragt worden, warum er eine weiße Frau habe und mit einer Österreicherin verheiratet sei, ob es keine Schwarze für ihn gegeben habe und dass er zurück nach Afrika gehen solle. Diese Äußerungen seien für ihn außerordentlich demütigend gewesen. Nachdem er dem Antragsgegner gegenüber klargestellt habe, dass ihn sein Privatleben nichts angehe, sei es zwar zu keinen herabsetzenden Anspielungen auf seine Herkunft, seine Hautfarbe und seine Ehe mehr gekommen, es habe sich jedoch schnell herausgestellt, dass er dem Antragsgegner nichts mehr recht machen habe können. Das Arbeitsklima habe sich zusehends für ihn verschlechtert, obwohl es an seiner Leistung nichts auszusetzen gegeben habe. Schließlich sei er am Ende seines Arbeitsverhältnisses noch einmal vom Antragsgegner belästigt worden. In dieser Zeit sei er einmal dem Antragsgegner begegnet, der daraufhin laut vor anderen Kollegen ausgerufen habe: „Bist du Neger immer noch bei der Firma!“

Der Antragsgegner brachte vor, dass der Antragsteller während der gesamten Dauer seiner Beschäftigung also etwa von Oktober 2008 bis März 2011 durchgehend so mangelhafte Deutschkenntnisse aufgewiesen habe, dass überhaupt kein „normales“ Gespräch mit ihm möglich gewesen sei. Wie dargelegt, habe der Antragsteller speziell in der Anfangszeit seiner Beschäftigung über dermaßen mangelhafte Deutsch-Kenntnisse verfügt, dass er eine diesbezügliche Fragestellung — wie angelastet — in keiner Weise verstanden hätte. Auch den Ausspruch „Bist du Neger immer noch bei der Firma“ habe der Antragsgegner nie getätigt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat sein Vorbringen, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vom Antragsgegner belästigt worden zu sein, nicht glaubhaft machen. Der Senat sah sich mit widersprüchlichen Angaben des Antragstellers bei der mündlichen Befragung im Hinblick auf dessen eigenes schriftliches Vorbringen konfrontiert, ferner konnte der Antragsteller sich in wesentlichen Teilen – etwa, ob der Antragsgegner „Neger“ oder „schwarzer Mann“ zu ihm gesagt habe, nicht erinnern. Insgesamt hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die – im Rahmen einer kurzen Aufforderung, dem Senat in deutscher Sprache seine Tätigkeiten bei der Antragsgegnerin oder seinen Tagesablauf zu schildern – Deutschkenntnisse des Antragstellers derart gering seien, dass es nicht nachvollziehbar erscheine, dass dieser im April 2009 – wie im Antrag behauptet – ein Gespräch in Deutsch mit dem Antragsgegner über die Herkunft der Ehefrau geführt haben soll. Auch für die zweite vom Antragsteller behauptete Belästigung konnte der Senat – gerade unter Würdigung des gesamten Antragsvorbringens und der mündlichen Befragungen – keine Indizien finden.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

10. GBK II/N-142/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und mangelnde Abhilfe seitens der Antragsgegnerin betreffend den Fall GBK II/N-140/11

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller nigerianischer Herkunft sei bald nach seiner Einstellung von Herrn D bei zwei verschiedenen Gelegenheiten gefragt worden, warum er eine weiße Frau habe und mit einer Österreicherin verheiratet sei, ob es keine Schwarze für ihn gegeben habe und dass er zurück nach Afrika gehen solle. Nachdem er Herrn D gegenüber klargestellt habe, dass ihn sein Privatleben nichts angehe, sei es zwar zu keinen herabsetzenden Anspielungen auf seine Herkunft, seine Hautfarbe und seine Ehe mehr gekommen, es habe sich jedoch schnell herausgestellt, dass er Herrn D nichts mehr recht machen habe können. Er habe ihn ständig zur schmutzigsten, anstrengendsten und niedrigsten Arbeit mit der Schaufel und zur „Tunnelarbeit“ eingeteilt, während andere Kollegen, die ebenfalls als Hilfsarbeiter tätig gewesen seien, diese Arbeit wesentlich seltener als er verrich-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

ten hätten müssen. Er habe den Eindruck gehabt, dass Herr D ihm bewusst immer die unangenehmsten Arbeiten zugeteilt habe. Schließlich sei er am Ende seines Arbeitsverhältnisses noch einmal von Herrn D belästigt worden. In dieser Zeit sei er einmal Herrn D begegnet, der daraufhin laut vor anderen Kollegen ausgerufen habe: „Bist du Neger immer noch bei der Firma!“ Noch ein weiteres Mal sei er massiv beschimpft worden von Herrn C, dem Mitarbeiter einer Fremdfirma. Herr C habe ihn aufgefordert, den Raum zu verlassen und hier nicht zu essen, da er hier essen wolle. Er sei aufgrund seines Tonfalls und seines Ansinnens verärgert gewesen und habe ihn gefragt, ob er noch in Ordnung wäre, denn immerhin sei er vor ihm hier gewesen und warum solle er verschwinden. Daraufhin habe Herr C zu schreien begonnen und ihn „verdammter Neger“, genannt. Zu seiner Kündigung habe schließlich geführt, dass man ihm unterstellt habe, er sei einen Tag unentschuldig nicht zum Dienst erschienen.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass der Antragsteller als Hilfsarbeiter teilweise zusammen mit anderen Hilfsarbeitern bzw. Leasingkräften bei der Baustelle eingeteilt gewesen sei. Zum Vorfall mit Herrn C, welcher Reparaturarbeiten in der Anlage durchgeführt habe, sei folgendes anzumerken: Die beiden seien in einen Streit geraten, da der Antragsteller um ca. 11.45 Uhr im Elektroverteilerraum der Anlage gesessen sei und dort zu Mittag gegessen habe. Der Antragsteller habe daraufhin Herrn C auf derbste beschimpft, worauf Herr C den Antragsteller als „depperter Neger“ beschimpft habe. Herr E habe beide ermahnt, einen respektvollen Umgang miteinander zu pflegen. Derartige Beschimpfungen und Beleidigungen seien zu unterlassen. Herr C sei von Herrn E zu Arbeitsende ins Personalbüro bestellt und von Herrn E abermals dahingehend abgemahnt worden. Zur Kündigung des Antragstellers sei es gekommen, da dieser frei haben wollte und Herr E dem Antragsteller mitgeteilt habe, dass er morgen nicht frei haben könne, da man ihn dringend brauche. Am nächsten Tag sei der Antragsteller nicht zur Arbeit erschienen und habe sich auch nicht gemeldet. Als er am Montag, dem 07.03.2011, wieder zur Arbeit erschienen sei, habe Herr E ihn befragt, wo er am Freitag gewesen sei. Der Antragsteller habe angegeben, er habe Urlaub gehabt, Herr E habe ihm diesen genehmigt und ihn gefragt, ob er denn das vergessen hätte. Da dies absolut nicht den Tatsachen entsprochen habe, habe Herr E daraufhin die Kündigung.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat sein Vorbringen nicht glaubhaft machen. Der Senat sah sich mit widersprüchlichen Angaben des Antragstellers konfrontiert, ferner konnte der Antragsteller sich in wesentlichen Teilen – etwa, ob Herr D „Neger“ oder „schwarzer Mann“ zu ihm gesagt habe bzw., ob er am Freitag, dem 4.3.2011 gearbeitet habe oder nicht, nicht erinnern. Insgesamt hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die – im Rahmen einer kurzen Aufforderung, dem Senat in deutscher Sprache seine Tätigkeiten bei der Antragsgegnerin oder seinen Tagesablauf zu schildern – Deutschkenntnisse des Antragstellers derart gering seien, dass es nicht nachvollziehbar erscheint, dass dieser im April 2009 ein Gespräch in Deutsch mit Herrn D über die Herkunft der Ehefrau geführt haben soll bzw. bei dem Gespräch im Herbst 2010 genau verstanden haben soll, dass das Verhalten von Herrn E „mangelnde Abhilfe“ im Sinne des GIBG sei. Von den behaupteten Belästigungen durch Herrn D – deren Vorliegen der Senat im Verfahren GBK II/N-141/11 jedoch nicht feststellen konnte – hat der Antragsteller zu Zeiten des aufrechten Arbeitsverhältnisses nach eigenen Angaben keinen seiner Vorgesetzten informiert.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und keine mangelnde Abhilfe betreffend die festgestellte Belästigung im Fall GBK II/N-140/11

11. GBK II/N-143/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: 2 Arbeitskollegen

Wegen: Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 12,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei immer wieder von bestimmten Personen verbal attackiert worden, vor allem der Erstantragsgegner habe folgende Äußerungen getätigt: „Scheiss Tschuss, Sie sind wie jeder Anderer ein ‚ic‘, Sie auch ein Tschuss wie Ihr Onkel“. Vom Zweitantragsgegner sei er nicht verbal belästigt worden, dieser habe ihn jedoch am Nacken geschlagen und ihm einmal einen brennenden Zigarettenstummel von hinten auf den Kopf geschossen, was auch von Kollegen beobachtet worden sei. Ferner habe er ihn „mit einem Arbeitsfetzen von hinten auf den Kopf geschmalzt“, was vom Erstantragsgegner und dem Kollegen Herrn D beobachtet worden sei. Der Zweitantragsgegner habe in Anwesenheit des Erstantragsgegners und Herrn D ferner mit einem ironischen Lachen gemeint: „Arbeit macht frei.“

Der Erst- und der Zweitantragsgegner brachten vor, dass das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Lösung beendet worden sei. Bis dahin sei der Antragsteller kein einziges Mal an den Betriebsleiter, der für die Lehrlinge zuständig sei, herangetreten und habe sich somit weder über ein wie immer geartetes diskriminierendes oder negatives Verhalten seines Ausbildners, des Erstantragsgegners, noch über andere Facharbeiter oder Kollegen im Betrieb beschwert. Vielmehr sei er mit seinem Vater zum Betriebsleiter gekommen und habe diesem mitgeteilt, dass er mit der Arbeit nicht zufrieden sei, ihm liege die Art der Tätigkeit nicht, er halte insbesondere auch den Schmutz nicht aus. Auch sein Vater habe bestätigt, dass der Lehrberuf Automechaniker nicht der geeignete Beruf für seinen Sohn sei. Deshalb hätte sein Sohn auch schon einen anderen Arbeitsplatz gefunden. Die vom Antragsteller geschilderten Äußerungen, insbesondere „Scheiß Tschusch“, „Sie sind wie jeder andere ein „ic“ und „Sie sind auch ein Tschusch wie Ihr Onkel“ oder ähnliche Äußerungen, seien nicht gefallen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aufgrund der durchgeführten Befragungen und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von allen in diesem Fall angehörten Personen gewonnen hat, ist er zu dem Schluss gekommen, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, dem Senat seine Version hinsichtlich der angeblich seitens der beiden Antragsgegner gefallenen Äußerungen bzw. getätigten körperlichen Übergriffe ausreichend glaubhaft zu machen. Einerseits hat der Antragsteller zu den angeblichen Übergriffen des Zweitantragsgegners selbst gemeint, dass diese nicht in Zusammenhang mit seiner ethnischen Zugehörigkeit stünden, da der Zweitantragsgegner „alle terrorisiert“ habe, „auch Österreicher“. Andererseits hat der Antragsteller – dessen ethnische Zugehörigkeit im Übrigen weder aufgrund des sprachlichen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Ausdrucks noch aufgrund seines äußeren Erscheinungsbilds „erkennbar“ ist – den Eindruck eines durchaus selbstbewussten Burschen, der sich sowohl auszudrücken und auch gegen mögliche Übergriffe zur Wehr zu setzen wisse und sich auch traue, vermittelt. Auch der Umstand, dass der Vater des Antragstellers bei der einvernehmlichen Auflösung mitanwesend war und den Umstand des Berufsbildwechselwunsches seines Sohnes sowohl bestätigt als auch mitunterschrieben hat, indiziert nach Meinung des Senates nicht das Vorliegen einer Diskriminierung, die vermutlich zumindest im Beisein des gesetzlichen Vertreters zum Zeitpunkt der Auflösung des Lehrverhältnisses gegenüber dem Lehrberechtigten zur Sprache gekommen wäre.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

12. GBK II/N-144/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lebensmittelkette

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene, Jahrgang 1960, sei nach einer Einschulungsphase in der neu eröffneten Filiale in X eingesetzt worden. Nach einer gewissen Zeit sei für die Betroffene offensichtlich geworden, dass es seitens der Marktleiterin zu merkbaren Unterschieden in der Behandlung mancher Mitarbeiter/innen gekommen sei. Es habe sich eine Bevorzugung von einer Gruppe von 6-8 jüngeren Mitarbeiterinnen, mit denen die Marktleiterin einen freundschaftlichen Umgang gepflegt habe, gezeigt. Dem gegenüber sei eine Gruppe von 4 Mitarbeiterinnen fortgeschrittenen Alters gestanden, denen die Betroffene zugehört habe und die von Frau C wenig Wertschätzung erfahren hätten. Die Zusammenarbeit mit Frau C habe sich zunehmend in den Monaten November und Dezember 2010 erschwert. Während des Krankenstandes sei ihr die schriftliche Kündigung zugegangen. Im Zeitraum von Dezember 2010 bis Jänner 2011 seien drei weitere ältere Kolleginnen gekündigt worden.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Antragsgegnerin sich firmenintern stets um eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter/innen bemühe. Bezüglich eines im Verfahren relevanten Fehlbetrages von 4.000 Euro führt sie aus, dass laut Rücksprache mit der Marktleiter-Stellvertretung ein Gespräch geführt worden sei, warum dieser Betrag aus dem Geschenkediens gefehlt habe. Eine Schuldzuweisung an die Betroffene sei nicht erfolgt. Zu den Austritten im Zeitraum zwischen 01.01.2010 und 31.10.2011 sei anzumerken, dass die Antragsgegnerin sich in diesem Zeitraum von einigen Mitarbeiter/innen habe trennen müssen — dass davon vor allem ältere Mitarbeiter/innen betroffen gewesen wären, sei aber nicht herauszulesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Darstellung der Antragsgegnerin, dass man für eine neu eröffnete Filiale, die sich im Aufbau befindet, altersmäßig durchmischtes Personal aufnimmt, erschien dem Senat zunächst völlig nachvollziehbar – auch die Argumentation einer

Bereinigung des Personalstands in Folge nicht erfüllter Umsatzerwartungen entspricht den Realitäten des Wirtschaftslebens und indiziert nicht von vornherein eine Diskriminierung bestimmter Altersgruppen. Es ist nach Meinung des Senates davon auszugehen, dass im Hinblick auf die zurückgenommene Kündigung um den Jahreswechsel 2010/2011 sowie den darauffolgenden mehrmonatigen Krankenstand die letztlich im April erfolgte arbeitgeberseitige Kündigung nicht auf das Alter der Betroffenen, sondern auf andere Faktoren – wie deren monatelange Absenz, deren für den Bereichsleiter nicht festzumachende Unzufriedenheit sowie einer immer stärker zu Tage getretenen persönlichen Inkompatibilität mit der Marktleiterin – zurückzuführen war. Zur Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen ist zu bemerken, dass nicht die gesonderte Betrachtung der von der Betroffenen vorgebrachten einzelnen Umstände wie Urlaubseinteilung, Diensteinteilung hinsichtlich der Verwendung im Geschenkediens, Einteilung am 8.12.2012 – zu der im Übrigen unterschiedliche Aussagen der angehörtten Personen vorlagen – oder angeblich benachteiligende Dienstpläne, sondern nur die Gesamtbetrachtung aller vorgebrachten Umstände gemeinsam und insbesondere auch der von der Auskunftsperson Z geschilderte Eindruck, von Frau C wegen ihres Alters abgelehnt worden zu sein, für die Meinungsbildung des Senates ausschlaggebend gewesen sind. Auch wenn es aus der allgemeinen Lebenserfahrung für den Senat mitunter nachvollziehbar erscheint, dass die Führung junger Menschen, die erst am Anfang ihres Berufslebens stehen, daher naturgemäß auch wenig berufliche „Vorgeschichte“ mitbringen und in gewisser Weise noch leichter „formbar“ sind, für manche Führungskräfte einfacher zu bewältigen ist als die Führung von Personen, die bereits seit vielen Jahren im Arbeitsleben stehen, darf dieser Umstand im Sinne des Diskriminierungsschutzes des GIBG dennoch nicht zu einer vorurteilsbehafteten Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmer/innen führen. Im vorliegenden Fall hat der Senat jedoch den Eindruck gewonnen, dass genau die Einstellung der Filialleiterin die Probleme der Betroffenen und anderer älterer Mitarbeiterinnen in – gemessen an den im Verfahren relevierten persönlichen „Verfehlungen“ der Betroffenen – weitaus überwiegend Ausmaß verursacht haben dürfte. Im Hinblick auf die Beweislastregelung des GIBG ist daher davon auszugehen, dass die Betroffene – soweit es die behauptete Diskriminierung aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen betrifft – dem Senat eine solche bei der erwähnten Gesamtschau der relevierten Umstände jedenfalls glaubhaft machen konnte, wohingegen seitens der Antragsgegnerin der Beweis, dass andere Umstände als das Alter der Betroffenen für deren mutmaßliche Ablehnung durch die Marktleiterin ausschlaggebend gewesen seien – nicht erbracht werden konnte.

Ergebnis: Diskriminierung der Betroffenen aufgrund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Betroffene, die interne Schulung von Führungskräften aller Ebenen zum Thema Gleichbehandlung sowie die Installation einer Art innerbetrieblicher Beschwerdeplattform

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages:

Mitteilung der Antragsgegnerin:

- Ausbezahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Betroffene

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

- Erneute Information an die Mitarbeiter/innen, sich jederzeit an die Betriebsrätin wenden zu können
- Erneute Schulung der Marktleiter/innen — Aufnahme des Themas Gleichbehandlung in die Arbeitsrecht—Schulungen
- Gesonderte Information zum Thema Gleichbehandlung an die betroffene Marktleiterin

13. GBK II/N-145/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei ab 14.02.2000 als Logistikmitarbeiter bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeber-Kündigung zum 21.05.2011 beendet worden sei. Er sei während der gesamten Dauer der Beschäftigung im Warenausgang für die so genannte Langgut-Kommissionierung eingesetzt gewesen. Für ihn hätte sich durch mehrere Vorfälle und Aussagen der Eindruck ergeben, dass er aufgrund seiner nigerianischen Herkunft bei den Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei. Aufgrund eines Meniskusrisse inklusiver Operation habe er sich ab 19.11.2010 in einem mehrmonatigen Krankenstand (mit einer 4-wöchigen Unterbrechung) befunden, in welchem ihm auch die schriftliche Kündigung zugegangen sei, ein Kündigungsgrund sei nicht dargelegt worden.

Die Antragsgegnerin führte aus, dass man zur Arbeitsverteilung – zu der der Antragsteller behaupte, dass er im Unterschied zu den anderen Lagermitarbeitern die körperlich anstrengendsten Arbeiten erledigen hätte müssen – wissen müsse, dass es bei der Antragsgegnerin im Warenausgang die Bereiche „Kommissionierung Standard“ und „Kommissionierung Langgut“ gebe. Als Ausgleich für die etwas mühsamere Arbeit hätten Mitarbeiter im Langgut-Bereich etwa drei- bis viermal so viel Zeit für die Kommissionierung eines Artikels. Der Antragsteller behaupte nun, dass die Zuteilung der Arbeitskräfte zu den beiden Arbeitsbereichen nach der Hautfarbe erfolge. Das sei schlichtweg falsch. Weiters behaupte der Antragsteller, Herr C hätte ihm gegenüber die Aussage getätigt, die Arbeit in der Langgut-Kommissionierung sei nur für Schwarze geeignet und das Dienstverhältnis würde beendet werden, wenn der Antragsteller sich nicht mit der Arbeit in der Langgut-Kommissionierung zufrieden zeige.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, dem Senat seine behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen. Vielmehr war davon auszugehen, dass die von Herrn Mag. E glaubwürdig geschilderten Probleme mit dem Antragsteller tatsächlich genauso existiert haben. Der Senat verkennt nun nicht, dass es sich bei der Tätigkeit eines Kommissionierers zweifelsohne um eine körperlich sehr anstrengende Arbeitsaufgabe handelt.

Die vom Antragsteller behauptete Erschwernis durch dessen Tätigkeit als Langgut-Kommissionierers gegenüber einem Standard-Kommissionierer konnte allerdings nicht nachvollzogen werden, da den schlüssigen Ausführungen des Vertreters der Antragsgegnerin folgend die vermehrte Belastung durch schwerere Einzelteile durch den Umstand, dass nur ca. 1/3 der von einem Standard-Kommissionierer zu verladenden Teile/Tag zu bewältigen sind, kompensiert wird. Auch hinsichtlich des versuchten, jedoch nicht vom Erfolg getragenen Einsatzes des Antragstellers in der Standard-Kommissionierung waren die Darlegungen des Vertreters der Antragsgegnerin lebensnah, schlüssig und für den Senat nachvollziehbar. Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Senat den durch die genannten Krankmeldungen belegten Ausführungen des Vertreters der Antragsgegnerin dazu sowie zu diversen Problemen mit dem Antragsteller betreffend das „Ausstechen“ bzw. seine für den Arbeitgeber zeitlich und inhaltlich unklaren Aufenthalte nach Schichtende bis zum Ausstechen Glauben geschenkt. Auch sonst konnten keine Indizien dafür gefunden werden, dass der Antragsteller nach 11-jähriger Betriebszugehörigkeit plötzlich aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gekündigt worden sein soll.

Ergebnis: keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

14. GBK II/N-146/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Pizzeria

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 14,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller als Pizzakoch beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis vom Antragsgegner während eines Krankenstandes durch Lösung in der Probezeit beendet worden sei. Aufgrund von Entgeltdifferenzen mit dem Antragsgegner sei er in der Folge im Betrieb erschienen und habe den ausständigen Lohn eingefordert. Dabei sei er vom Antragsgegner unter Bezugnahme auf seine jordanische Herkunft mit den Worten „Ihr seid alle eine Bande“ und „Geh zurück in dein Scheißland“ beschimpft und des Lokales verwiesen worden.

Der Antragsgegner gab eine schriftliche Stellungnahme dahingehend ab, dass sämtliche im Antrag erhobenen Vorwürfe unrichtig seien.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Eine ausreichende Glaubhaftmachung im Sinne des GIBG erfordert mehr als bloße Behauptungen durch Antragsteller/innen -- es ist zumindest ein gewisses Maß an inhaltlicher Konkretisierung der behaupteten Vorfälle erforderlich. Im Falle des Antragstellers war für den Senat augenscheinlich, dass dieser – als er einerseits davon sprach, dass es „nicht um ihn gehe“ und andererseits dem Senat gegenüber allgemeinphilosophische Ausführungen tätigte – das erforderliche Maß an Konkretisierung seines Vorbringens nicht erfüllen konnte, zumal er beispielsweise auf die Frage, warum er den von ihm

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

behaupteten Ausdruck „Ihr seid alle eine Bande“ auf seine ethnische Zugehörigkeit beziehe, ausweichend mit dem Hinweis, dass „das eh klar sei und man darüber nicht zu reden bräuchte“ beantwortete.

Insgesamt stand für den Senat das Thema der Entlohnung des Antragstellers im Vordergrund. Der Senat konnte sich des Eindruck nicht erwehren, dass die Behauptungen des Antragstellers über die angeblichen Beschimpfungen seitens des Antragsgegners zur Untermauerung und Durchsetzung seiner – vom Senat nicht zu prüfenden – Lohnforderungen erfunden worden sind.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

15. GBK II/N-148/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Kursbetreuer

Wegen: Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei beim X als Auszubildender zum Mechatroniker in Lehre gewesen. In der einmonatigen Vorbereitungsphase auf die Abschlussprüfungen sei er zum überwiegenden Teil vom Antragsgegner betreut worden, kurz vor Ende des Unterrichtstages sei die Gruppe vom Antragsgegner angewiesen worden, die Arbeit am Werkstück zu beenden und die Geräte auszuschalten. Er selbst habe diese Aufforderung überhört. Daraufhin habe der Antragsgegner den Hauptstromschalter der Werkstatt betätigt und ihn angeschnauzt: „Du sprechen Deutsch? Habe ich nicht gerade zusammenräumen gesagt?“. Es sei für ihn offensichtlich gewesen, dass der Antragsgegner seinen Nachnamen seiner Person konkret habe zuordnen können, da dieser täglich Anwesenheitslisten vorgelesen habe. Durch die spezifische Endung seines Nachnamens sei dem Antragsgegner seine kroatische Herkunft sehr wohl bekannt gewesen. Eine Woche später sei es zur nächsten Beschimpfung durch den Beschuldigten gekommen: Einen Arbeitsplan habe er korrekt erstellt bis auf die Tatsache, dass er auf die Regeln der Orthographie verzichtet und alles kleingeschrieben habe. Der Antragsgegner habe ihn daraufhin mit der Frage „Ist Deutsch Ihre Muttersprache?“ konfrontiert.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme vor, dass ihm sei bekannt gewesen, dass der Antragsteller das Aufräumen der Werkstätte gerne seinen Kolleginnen und Kollegen überlassen habe. Er sei daher davon ausgegangen, dass der Antragsteller seine Aufforderung bewusst überhört habe. Durch die Frage, ob er denn nicht Deutsch verstehe, habe er seiner Aufforderung Nachdruck zu verleihen versucht. Diese Aussage sei aus seiner Verärgerung entstanden – in der gleichen Situation hätte er diese Frage einem Kursteilnehmer mit deutscher Muttersprache genauso gestellt, weil sie sich situationsbezogen und nicht personenbezogen ergeben habe. Dass beim Verfassen von SMS oder E-Mail-Nachrichten vielfach nicht mehr auf die Groß- und Kleinschreibung geachtet werde, möge zwar gängige Praxis

sein, dürfe aber auf die Ausbildung keinen Einfluss haben. Seine Beanstandung habe sich auf eine Facharbeit im Zuge der Vorbereitung auf den schriftlichen Teil der Lehrabschlussprüfung bezogen. Der Antragsteller habe durch das Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen wiederholt provoziert.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zur Beurteilung des vorliegenden Sachverhalts ist eingangs zu bemerken, dass der im Alter von drei Jahren nach Österreich gekommene Antragsteller bei seiner Befragung durch den Senat ein sprachlich und grammatikalisch derart perfektes Deutsch gesprochen hat, wie es der Senat selbst von „muttersprachlichen Österreicher/innen“ nur selten zu hören bekommt. Auch das sehr selbstbewusste, von hoher Intelligenz und großem sprachlichen Ausdrucksvermögen gekennzeichnete Auftreten des Antragstellers hat beim Senat einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen. Genau diese Faktoren in Verbindung mit zwei beim Antragsteller ebenfalls nach Meinung des Senates zu Tage getretenen Persönlichkeitszügen – nämlich einer gewissen Tiefgründigkeit bei der Beobachtung der Umwelt in Verbindung mit der Neigung, „Autoritäten“ kritisch zu hinterfragen – haben jedoch die Frage aufgeworfen, inwieweit der Antragsteller dem Senat glaubhaft vermitteln konnte, sich tatsächlich aufgrund seines für eine/n „neutrale/n Beobachter/in“ nämlich überhaupt nicht wahrzunehmenden Migrationshintergrundes belästigt gefühlt zu haben. Der Senat ist bei Berücksichtigung der von beiden Beteiligten gewonnenen Eindrücke vielmehr zum Schluss gelangt, dass vorhandene Spannungen zwischen den Beiden durch das oben beschriebene Auftreten des Antragstellers, nicht jedoch durch dessen Migrationshintergrund bedingt gewesen sein dürften. Insgesamt ist der Migrationshintergrund des Antragstellers weder sprachlich noch optisch für Dritte in irgendeiner Weise ersichtlich, womit jedoch genau das Element der Wahrnehmung einer Person als „fremd“ gerade im Fall des Antragstellers für eine/n unbeteiligte/n Beobachter/in nach Meinung des Senates überhaupt nicht augenscheinlich war. Der Senat geht vielmehr davon aus, dass die sinngemäße Aussage des Antragsgegners, ob der Antragsteller denn „nicht Deutsch verstehe“ – wobei der tatsächliche Wortlaut der Aussage im Nachhinein nicht mehr ermittelt werden konnte – im Hinblick auf eine in Österreich in der Vergangenheit sprachlich nicht unübliche Formulierung vielmehr in die Richtung „Hören Sie mich denn nicht?“ zu deuten war und nicht als eine an den Antragsteller adressierte Beleidigung. Trotzdem ist anzumerken, dass ein derartiger Umgangston in einem beruflichen Kontext jedenfalls als unangebracht anzusehen ist. Zum zweiten Vorfall betreffend die durchgängige Kleinschreibung in einer Arbeit ist festzuhalten, dass die Frage nach der Muttersprache vom Antragsgegner bestritten wurde. Dennoch ist die Frage nach der Muttersprache einer Person mit Migrationshintergrund nach Meinung des Senates zunächst nicht per se als Herabwürdigung, sondern primär als Informationseinholung durch den/die Fragesteller/in zu interpretieren – wobei natürlich auf die besonderen Umstände des jeweiligen Einzelfalles Bedacht zu nehmen sein wird.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

16. GBK II/N-149/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Personalvermittler

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 15,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Zu Beginn des Gespräches habe der Antragsgegner erklärt, dass seine Firma als Personalbereitsteller fungiere und die Kundin, die Firma X, auf der Suche nach einem/einer ElektrotechnikerIn mit Photovoltaikkenntnissen sei. Der Antragsgegner habe sich erkundigt, ob der Betroffene über entsprechende Photovoltaikkenntnisse verfüge, was dieser bejaht habe. Die nächsten beiden Fragen zur Qualifikation hätten seine EDV-Kenntnisse bzw. das Vorliegen von Erfahrungen in der Projektplanung betroffen. Der Betroffene habe darüber Auskunft gegeben, dass er sowohl über sehr gute EDV-Kenntnisse verfüge als auch Erfahrungen in der Projektplanung mitbringe. Daran anschließend habe sich der Antragsgegner nach dem Alter des Betroffenen erkundigt und noch vor dessen Antwort hinzugefügt: „Denn es kommen nur Personen zwischen 25 und 40 Jahren in Frage.“

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme vor, dass es richtig sei, dass sich in dem Anforderungsprofil des Kunden die Altersangabe 25 - 40 Jahre gefunden hätte, allerdings handle es sich um einen „Richtwert“ bzw. ein „Wunschalter“ des Kunden, jedoch um keine Grundvoraussetzung für die Besetzung der Stelle. Weiters sei der Antragsgegner vom Betroffenen beschimpft worden, dieser habe ferner angekündigt, sich beim Bürgermeister über ihn zu beschweren. Ausdrücklich sei festzuhalten, dass die Stellenbesetzung nicht von Alter, Nationalität oder sonstigem abhängig gewesen sei, sondern sich auf die Qualifikation stütze, die der Betroffene jedoch nie bekundet habe. Letztlich sei dem Kunden ein 59-jähriger Bewerber vorgeschlagen worden.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat ist aufgrund des durchgeführten Verfahrens und vor allem durch die ausführliche Dokumentation der Auskunftsperson Frau D zur Auffassung gelangt, dass das Alter des Betroffenen von damals 45 Jahren im Hinblick auf dessen berufliche Qualifikation der einzig ausschlaggebende Grund für den negativen Verlauf des Bewerbungsgespräches gewesen war und damit auch der einzig ausschlaggebende Grund für den vorzeitigen Abbruch des Bewerbungsprozesses.

Die Darstellung des Antragsgegners, dass sich der Betroffene gar nicht wirklich bewerben habe wollen, ist nach den mittlerweile langjährigen Erfahrungen des Senates II – speziell mit „älteren“ ArbeitnehmerInnen – schlicht lebensfremd und daher für den Senat nicht glaubwürdig.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: angemessene Schadenersatzzahlung an den Betroffenen sowie eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere soweit es das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung betrifft, sowie eine diesem Gebot entsprechende Gestaltung der Annoncen auf der Homepage des Antragsgegners

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: keine Reaktion des Antragsgegners

17. GBK II/N-150/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verpackungsbetrieb

Wegen: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner, mangelnde Abhilfe durch die Zweitantragsgegnerin, Diskriminierung durch die Zweitantragsgegnerin bei sonstigen Arbeitsbedingungen, Verletzung des Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Erstantragsgegner sei Abteilungsleiter und der direkte Vorgesetzte des Betroffenen gewesen. Etwa Ende Juli 2011 habe dieser herausgefunden, dass der Betroffene homosexuell sei. Der Betroffene habe sich mit einer Kollegin unterhalten, die ihn gefragt habe, ob er mal wieder im „XXX“ gewesen sei, was er verneint habe. (Anm: Das „XXX“ ist ein Lokal in der ... Homosexuellen-Szene). Sie habe ihn dann gefragt, ob er mit seinem Partner noch zusammen sei, worauf er dies bejaht und gemeint habe, er sei nun schon fast 3 Jahre mit ihm zusammen. Der Betroffene habe zuerst nicht bemerkt, dass der Erstantragsgegner das Gespräch mithören habe können, dann aber gesehen, dass er hinter ihnen gestanden sei und gegrinst habe. Ab diesem Zeitpunkt habe der Erstantragsgegner den Betroffenen immer wieder als „Schwuchtel“ und „Homo“ beschimpft. Wenn die beiden alleine gewesen seien, habe er ihn ab diesem Zeitpunkt nur noch als „Schwuchtel“ oder „Homo“ angesprochen. Weiters habe der Erstantragsgegner ihn durch „übertrieben homosexuelles Gehabe“ imitiert, wenn er z.B. auf die Toilette oder ins Lager gegangen sei. Er habe ihn mit Aussagen wie „Schwuchtel, tua weiter!“ unter Druck gesetzt. Der Betroffene habe wiederholt das persönliche Gespräch mit dem Erstantragsgegner gesucht und diesen ersucht, seine Belästigungen einzustellen. Der habe jedoch nicht darauf reagiert und sein diskriminierendes Verhalten weiter fortgesetzt. Da diese Gespräche keinerlei Wirkung gezeigt hätten und die Belästigungen und Schikanen eine unerträgliche Intensität erreicht hätten, habe sich der Betroffene an Herrn D als Seniorchef des Unternehmens gewendet. Herr D habe ihn lediglich an den Erstantragsgegner verwiesen und gemeint, der „sei sein Abteilungsleiter und der wisse schon was er tun müsse“.

Der Antragsgegner brachte vor, dass eine bestimmte sexuelle Orientierung betreffend die Mitarbeiter der Zweitantragsgegnerin von der Gründung des Unternehmens bis zum heutigen Tage weder Entscheidungskriterium für die Auswahl des Personals gewesen sei noch Anlass für Diffamierungen jeglicher Art geboten habe. Der Erstantragsgegner sei als Angestellter der Zweitantragsgegnerin seit nunmehr 18 Jahren im Unternehmen tätig und es spreche auch diese langjährige gegenseitige Treue einerseits für die Qualität des Unternehmens als Arbeitgeberin und andererseits für die hervorragende Leistung des Erstantragsgegners im Betrieb.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Augenfällig war für den Senat, dass der Betroffene noch immer von den Vorfällen mit dem Erstantragsgegner verletzt und sowohl emotional als auch mental betroffen gewirkt hat. Der Senat hat daher dessen Aussage über das Verhalten des Erstantragsgegners als glaubwürdig eingestuft hat, zumal es überhaupt keine Indizien dafür gegeben hat, dass der Betroffene die von ihm vorgebrachten Vorfälle nur erfunden haben könnte, da er angab, dass ihm die Arbeit anfangs viel Spaß gemacht und es keine Prob-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

leme gegeben habe. Mangels eines substantiierten Vorbringens seitens des Erstantragsgegners zu den behaupteten verbalen Belästigungen des Betroffenen als „Schwuchtel“, „Homo“ und dessen belästigende Gesten durch Nachäffen sowie des Vorbringens der Zweitantragsgegnerin, welches sich in dem Hinweis erschöpft, dass der Erstantragsgegner ein langjähriger Mitarbeiter sei, sowie mangels des persönlichen Eindrucks von den anderen in die Geschehnisse involvierten Personen ist der Senat daher – unter Bezugnahme auf die im Verlangen der GAW vorgebrachten Vorfälle – und unter Zugrundelegung der für ihn sehr glaubwürdigen Aussage des Betroffenen zur Auffassung gelangt, dass sowohl eine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner als auch mangelnde Abhilfe durch die Zweitantragsgegnerin sowie eine Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen und eine Verletzung des Benachteiligungsverbot vorliegen.

Ergebnis: Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner, mangelnde Abhilfe durch die Zweitantragsgegnerin, Diskriminierung durch die Zweitantragsgegnerin bei sonstigen Arbeitsbedingungen, Verletzung des Benachteiligungsverbot

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes durch Erstantragsgegner und Zweitantragsgegnerin

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Mitteilung des Rechtsanwalts, dass sämtliche erhobenen Anschuldigungen wegen sachlicher Unrichtigkeit zurückgewiesen werden und auch keine wie auch immer gearteten Ansprüche bestehen, weshalb seine Mandantschaft die gegenständliche Rechtssache als erledigt betrachte.

18. GBK II/N-151/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Kollege

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 14 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass der Betroffene sei österreichischer Staatsbürger nigerianischer Herkunft und bei der Firma X GmbH als Trainer angestellt gewesen sei, der Antragsgegner sei ebenfalls bei der X GmbH gewesen. Am 19. April 2011 sei der Betroffene am Nachmittag, als er sich auf den Heimweg machen wollte, im Bereich der Rezeption vom Antragsgegner angesprochen und gefragt worden, ob er bei der Firma angestellt sei. Ein Teil der MitarbeiterInnen sei nämlich nur auf Werkvertragsbasis beschäftigt. Nachdem der Betroffene die Frage bejaht habe, habe der Antragsgegner wissen wollen, ob auch er zur geplanten Betriebsversammlung gehe, was der Betroffene verneint habe. Diese Antwort habe den Unmut des Antragsgegners erregt und dieser habe begonnen, mit dem Betroffenen über die Notwendigkeit der Teilnahme an der Betriebsversammlung zu diskutieren. Auch eine hinzugekommene Kollegin, Frau C, habe den Betroffenen zu überzeugen versucht, dieser sei bei seiner ablehnenden Haltung geblieben. Da habe der Antragsgegner ausgerufen: „Früher hätte man Typen wie dich erschossen!“ Danach

habe der Antragsgegner sich in den EDV-Raum begeben, diesen jedoch bald wieder verlassen und seine vorherige Äußerung in Richtung des Betroffenen noch mit dem Zusatz „Typen wie du werden auch in Zukunft erschossen!“ bekräftigt.

Der Antragsgegner brachte vor, dass seine erste emotionale Reaktion sei auf die Aussage des Betroffenen: „Das interessiert mich nicht! Das ist ja nur politisch!“ erfolgt, seine Reaktion sei daher „Aber, wenn was dabei herauskommt...“ gewesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zur Beurteilung des Sachverhalts ist zu bemerken, dass die Ergebnisse der mündlichen Befragung der angehörten Auskunftspersonen und vor allem der Widerspruch im Aussageverhalten des Betroffenen zwischen dem ASG-Verfahren und dem Kommissionsverfahren nicht dazu geeignet waren, dem Senat die im Verlangen der GAW behauptete Belästigung des Betroffenen durch die angeblichen Aussagen „Früher hätte man Typen wie dich erschossen!“ und „Typen wie du werden auch in Zukunft erschossen!“ glaubhaft zu machen. Die Aussage des Betroffenen im ASG-Verfahren betreffend seine Deutschkenntnisse („Ich muss sagen, ich habe das so ausgesagt, wie ich es verstanden habe. Genau den Wortlaut dieser Worte weiß ich nicht, so habe ich es jedenfalls verstanden. Meine deutsche Sprache ist nicht so gut ...“) war für den Senat der entscheidende Hinweis darauf, dass dem antragsgegenständlichen Konflikt der beiden Beteiligten offenbar ein akustisches bzw. semantisches Missverständnis des Betroffenen zugrunde gelegen war. Nachdem mehrere für den Senat glaubwürdig wirkende Zeuginnen des antragsgegenständlichen Vorfalls übereinstimmend die vom Antragsgegner behauptete Wortfolge bestätigt hatten und die einzige die ursprüngliche Version des Betroffenen stützende Zeugin Frau D aufgrund einander diametral widersprechender Aussagen im ASG- und im Kommissionsverfahren für den Senat unglaubwürdig gewesen war, ist dieser daher davon ausgegangen, dass die vom Antragsgegner behaupteten Worte damals tatsächlich so gefallen sind und auch nicht an den Betroffenen gerichtet gewesen waren, sondern allgemein in den Raum gestellt worden seien.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

19. GBK II/N-152/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Reinigungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Belästigung

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird vorgebracht, dass der Antragsteller mazedonischer Staatsbürger und vom 2.8.2011 bis 31.8.2011 bei der Erstantragsgegnerin in der Küche des Landesklinikums X als Küchenhilfe/Geschirrwäscher beschäftigt gewesen sei. Sein Vorgesetzter sei Herr E gewesen, das (Probe-)Arbeitsverhältnis habe durch mündliche Kündigung am 31.8.2011 geendet. Es sei mehrfach zu diskriminierenden Handlungen aufgrund seiner ethnischen Herkunft durch den Zweitantragsgegner und die Drittantragsgegner

rin gekommen und auch die Beendigung seines Probearbeitsverhältnisses führe er auf negative Interventionen durch diese beiden KollegInnen, denen anscheinend ungeprüft Glauben geschenkt worden sei, zurück. Bereits am zweiten Tag seiner Tätigkeit habe die Drittantragsgegnerin begonnen, ihn ohne Grund anzuschreien und als „deppert“ und „depperten Ausländer“ zu beschimpfen. Ebenso habe der Zweitantragsgegner ihn immer wieder derart angeschrien und beschimpft. Es habe allgemein eine sehr ausländerfeindliche Stimmung geherrscht, auch andere MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund seien vom Zweitantragsgegner und der Drittantragsgegnerin oftmals beschimpft und/oder schlecht gemacht worden. Die Belästigungen seien meistens nach 15 Uhr erfolgt, dann sei er nämlich mit den beiden alleine im Raum gewesen. Die Kündigung sei damit begründet worden, dass viele der anderen MitarbeiterInnen wieder aus dem Urlaub und Krankenstand zurückgekommen seien. Er sei davon überzeugt, dass es sich dabei um einen Vorwand handle und die Kündigung tatsächlich aufgrund der negativen Intervention des Zweitantragsgegners und der Drittantragsgegnerin aufgrund seiner mazedonischen Herkunft und seiner schlechten Deutschkenntnisse erfolgt sei.

Die Vertreter der Erstantragsgegnerin gab an, dass diese in ihren Betrieben mehr als 60% MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beschäftige. Die Entscheidung der Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses des Antragstellers liege alleine daran, dass ein Personalüberhang gegeben gewesen sei und habe keineswegs dessen Herkunft betroffen. Der Zweitantragsgegner und die Drittantragsgegnerin haben keine schriftliche Stellungnahme abgegeben.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat die von ihm dem Zweitantragsgegner zugeschriebenen Belästigungen nicht glaubhaft machen, da der Antragsteller sich einerseits in punkto Verwendung von Schimpfwörtern durch den Zweitantragsgegner widersprach und andererseits behauptete, „häufig“ mit diesem zusammengearbeitet zu haben, was durch die vorgelegten Dienstpläne und Aufzeichnungen seitens der Erstantragsgegnerin – aufgrund derer Antragsteller und Zweitantragsgegner nur am 29. und 30.8.2011 gemeinsam nach 15 Uhr zum Spätdienst eingeteilt waren – eindeutig widerlegt wurde. Auch die Behauptung, dass die Belästigungen durch den Zweitantragsgegner nach 15 Uhr stattgefunden hätten, erschienen vor diesem Hintergrund nicht glaubwürdig. Ferner konnte er die von ihm behaupteten Belästigungen weder zeitlich noch inhaltlich hinreichend konkret darlegen, was vom Senat als unzureichend im Sinne der erforderlichen Glaubhaftmachung gewertet wurde. Hinsichtlich der der Drittantragsgegnerin zugeschriebenen Belästigungen erscheint dem Senat die Behauptung des Antragstellers aufgrund des persönlichen Hintergrundes der Drittantragsgegnerin – und insbesondere den von ihr selbst erlebten Diskriminierungen mit ihrem von einem Afrikaner stammenden Sohn – nicht glaubwürdig. Der Senat geht davon aus, dass es zweifelsohne eine vom Antragsteller als gespannt erlebte Atmosphäre am Arbeitsplatz gegeben haben dürfte, dass diese jedoch nicht auf dessen mazedonische Herkunft, sondern auf sein Arbeitstempo und Verhalten am Arbeitsplatz insgesamt zurückzuführen gewesen sein dürfte. Für die behauptete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Probemonat sind keinerlei Hinweise auf diskriminierende Motive seitens der Erstantragsgegnerin zu Tage getreten ist.

Ergebnis: keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweit- und die Drittantragsgegnerin und keine diskriminierende Beendigung durch die Erstantragsgegnerin

20. GBK II/N-153/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Hotel

Wegen: Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

Verfahrensdauer: 21 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 1984 bei der Erstantragsgegnerin tätig und seit November 2008 im Hotel X als Abteilungsleiterin des House-Keeping tätig sei. Anfang März 2011 habe die Zweitantragsgegnerin ihr im persönlichen Gespräch erklärt, dass das Haus voll von Gerüchten sei, dass sie eine sexuelle Beziehung zu Frau E hätte, sie solle sich gegenüber ihrer Abteilung erklären. Sie habe sich durch den von der Zweitantragsgegnerin ausgeübten Druck, sich zu "outen", entwürdigt und gedemütigt gefühlt, umso mehr, als sie den Eindruck gewinnen musste, dass ihr eine "Falle" gestellt worden sei.

Der Vertreter der Erstantragsgegnerin, gab an, dass ausdrücklich die Behauptung, dass die zurückgewiesen werde, dass die Antragstellerin angeblich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin und damalige Hoteldirektorin belästigt oder unter Druck gesetzt worden sei. Es sei zu erwähnen, dass vermehrt der Eindruck entstehe, die Antragstellerin verfolge das Interesse, sich vom Unternehmen zu trennen – dies jedoch nur unter Wahrung ihrer Ansprüche einer Abfertigung, die sich aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit auf einen höheren 5-stelligen Betrag belaufen würde.

Die Zweitantragsgegnerin führte aus, dass Vorwürfe der Antragstellerin nicht richtig seien. Hinsichtlich behaupteter Konflikte und ungerechtfertigter lautstarker Kritik vor Kolleginnen entspreche dies nicht der Richtigkeit, da die Zweitantragsgegnerin als vorgesetzte Direktorin hie und da — wie im Arbeitsleben üblich — der Antragstellerin Dienst- und Arbeitsanweisungen habe erteilen müssen und – wenn Missverständnisse vorlagen oder gar Fehler passiert waren – diese mit ihr erörtern hätte müssen, damit diese in Zukunft unterbleiben. Die Antragstellerin stehe nach wie vor in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Erstantragsgegnerin und sei am 19. August 2011 unerwartet in Krankenstand gegangen und seit April 2013 wieder im aktiven Dienstverhältnis im Haus X tätig. Anfang März 2011 habe sie ihr im persönlichen Gespräch erklärt, dass das Haus voll Gerüchten sei, dass sie eine sexuelle Beziehung zu Frau E unterhalten würde und sie sich gegenüber ihrer Abteilung erklären solle. Die Antragstellerin behauptete, dass die Zweitantragsgegnerin diesbezüglich Druck ausgeübt hätte, wogegen sich diese ausdrücklich verwehre. Vielmehr stelle es sich so dar, dass die Zweitantragsgegnerin von mehreren MitarbeiterInnen tatsächlich Gerüchte diesbezüglich vernommen hatte, dass die Antragstellerin eine sehr enge Beziehung zu Frau E bzw. allenfalls sogar eine sexuelle Beziehung unterhalte und aufgrund dieser Nahebeziehung — welcher Art auch immer — Frau E gegenüber den anderen MitarbeiterInnen bevorzuge, sodass diese die Arbeit von Frau E erledigen müssten, Frau E leichtere Arbeiten zugeteilt bekommen würde, etc..

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragstellerin konnte bei ihrer Befragung weder die von ihr erhobenen Vorwürfe der Belästigung durch die Zweitantragsgegnerin noch die behauptete Diskriminierung aufgrund der sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Erstantragsgegnerin inhaltlich dahingehend konkretisieren, dass diese Konkretisierung den vom GIBG geforderten Grad der Glaubhaftmachung der erhobenen Diskriminierungsvorwürde erreicht hätte. Auch aufgrund der Befragung der anderen in dieser Causa gehörten Personen ergab sich für den Senat keinerlei Indiz dahingehend, dass dem Verhalten von Erst- und Zweitantragsgegnerin irgendeine nach dem GIBG verpönte Motivation zu Grunde gelegen war. Nach Einschätzung des Senates dürfte die Antragstellerin ihre Arbeitsbeziehung zu der ihr hierarchisch übergeordneten Zweitantragsgegnerin als angespannt erlebt haben, für den Senat haben sich aufgrund der Aussagen aller angehörten Personen jedoch keinerlei Indizien dahingehend ergeben, dass die von dieser an der Antragstellerin im Arbeitsprozess geübte Kritik das bei einer durchschnittlichen Betrachtung anzulegende Ausmaß in Richtung eines diskriminierenden Verhaltens überschritten habe. Daher ist der Senat zum Schluss gekommen, dass die von der Antragstellerin mit der Zweitantragsgegnerin erlebten subjektiven Schwierigkeiten einerseits in einer relativ hohen persönlichen Sensibilität und andererseits eventuell in auch sprachlichen Missverständnissen aufgrund der nichtdeutschen Muttersprache der Antragstellerin begründet gewesen waren.

Ergebnis: keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und keine Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung

21. GBK II/N-155/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Personalbereitstellungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, Belästigung aufgrund der Religion durch die Zweitantragsgegnerin

Verfahrensdauer: 20 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene sei österreichische Staatsbürgerin mit türkischen Wurzeln und trage aus religiöser Überzeugung ein Kopftuch. Das Bewerbungsgespräch sei von der Zweitantragsgegnerin geführt worden. Diese habe ihr erklärt – ohne vorher ihre Bewerbungsunterlagen gesichtet zu haben –, dass sie ihr keine Stelle anbieten könne, wenn sie das muslimische Kopftuch trage. Die Betroffene habe erläutert, dass sie das Kopftuch aus religiöser Überzeugung trage. Daraufhin wären Erklärungen der Zweitantragsgegnerin gefolgt, wie „rückständig“ und „schlecht“ die muslimische Religion denn sei. Sie habe weiters gemeint, die Betroffene habe sich in Österreich zu integrieren und dazu gehöre auch die Anpassung hinsichtlich ihrer Bekleidung, insbesondere, kein Kopftuch zu tragen. Als die Betroffene den Vorschlag gemacht habe, sie könne sich vorstellen, anstelle des Kopftuches eine Perücke zu tragen, sei sie von der Zweitantragsgegnerin ausgelacht und als „Hinterwäldlerin“ dargestellt worden. Diese habe gemeint, die Betroffene könne mit einem Kapperl in einem Büro arbeiten, mit pinken oder grünen Haaren, mit Dreadlocks oder mit Glatze, aber nicht mit diesem „Fetzn“.

Die Zweitantragsgegnerin brachte vor, dass weder das Wort „Fetzen“ bzw. „Hinterwäldler“ noch irgendeine andere abwertende Bemerkung gegenüber der muslimischen Religion bei dem sehr intensiven und ausführlichen Bewerbungsgespräch gefallen sei. Es entspreche jedoch der Richtigkeit, dass sie der Betroffenen erklärt habe, dass es in einem Metallbearbeitungsbetrieb, wo mit schweren Industriemaschinen gearbeitet werde, aus sicherheitstechnischen Gründen nicht möglich sei, persönliche weite Kleidung bzw. Kopfbedeckung zu tragen, da dies ein erhebliches Sicherheitsrisiko darstelle und die Verletzungsgefahr zu groß sei. Es sei diesbezüglich bereits zu schweren Verletzungen durch Kopfbedeckungen gekommen und die Erstantragsgegnerin sei für die Sicherheit ihrer ArbeiterInnen verantwortlich. Weiters habe sie die Betroffene darauf hingewiesen, dass es dafür Sicherheitskleidungsvorschriften gebe und alle ArbeiterInnen diese Kleidung zu Verfügung gestellt bekommen und tragen müssen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit dem Umstand zu beschäftigen, dass die Schilderungen von Betroffener und Zweitantragsgegnerin in den zur Beurteilung des Sachverhaltes wesentlichen Teilen des Gespräches – hinsichtlich der behaupteten Äußerungen „Hinterwäldlerin“ und „Fetzen“ sowie der Frage, ob die Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes besprochen wurden oder nicht – divergierend gewesen waren. Der Senat konnte den genauen Gesprächsverlauf nicht mehr ermitteln. Im Hinblick auf den Umstand, dass sowohl die Betroffene als auch die Zweitantragsgegnerin bei ihrer persönlichen Befragung einen guten und persönlich auch glaubwürdigen Eindruck hinterlassen haben, war vom Senat bei dieser Konstellation daher auf die Beweismaßregeln des GIBG abzustellen. Diesen folgend ist es der Betroffenen gelungen, dem Senat die von ihr erlebte Version des Bewerbungsgespräches glaubhaft zu machen. Die Zweitantragsgegnerin konnte nicht beweisen, dass die behaupteten Ausdrücke „Hinterwäldlerin“ und „Fetzen“ von ihr nicht verwendet worden sind, weshalb gemäß den Beweismaßregeln des GIBG der Senat zur Auffassung gelangt ist, dass eine Belästigung der Betroffenen aufgrund der Religion durch die Zweitantragsgegnerin vorliegt.

Bei Beurteilung der Frage einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist auf die Umstände des obigen Bewerbungsgespräches Bedacht zu nehmen. Da nicht mehr zweifelsfrei geklärt werden konnte, ob die Sicherheitsbestimmungen des konkreten Arbeitsplatzes zwischen der Betroffenen und der Zweitantragsgegnerin beim Bewerbungsgespräch thematisiert oder – wie die Betroffene behauptete – eben nicht angesprochen wurden, ist der Senat von der Annahme ausgegangen, dass die Sicherheitsvorschriften – falls überhaupt – erst zu einem sehr späten Zeitpunkt des Gespräches Thema geworden sein dürften. Diesfalls dürfte sich bei der Betroffenen jedoch der Eindruck, wegen ihres Kopftuches und ohne weitere Prüfung ihrer Eignung für die ausgeschriebene Stelle vorzeitig aus dem Bewerbungsprozess ausgeschieden zu werden, bereits manifestiert haben. Ergänzend ist im Hinblick auf die konkreten Umstände dieses Falles auszuführen, dass betriebliche Sicherheitsvorschriften generell ein Rechtfertigungsgrund für das Verbot des Kopftuch-/Kopfbedeckungstragen am Arbeitsplatz sein können, dass es aber immer auf die im Einzelfall darzulegenden Umstände des ganz konkreten Arbeitsplatzes ankommt, um die Rechtmäßigkeit einer solchen Maßnahme im Hinblick auf ihre Konformität mit dem GIBG überprüfen zu können. Da vom Arbeitgeber im hier zu prüfenden Fall nicht genau dargelegt wurde, um welche Maschine und welches Gefährdungspotential es sich handelt, sondern nur auf eine „Erstunterweisung“ – eine allgemeine Unterweisung für alle bei der Firma ... tätigen Personen – verwiesen wurde, konnte die Rechtmäßigkeit

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

des Verbotes von Kopfbedeckungen im konkreten Einzelfall daher nicht beurteilt werden. Im Hinblick auf die Beweismaßregelung des GIBG war daher davon ausgehen, dass es der Erstantragsgegnerin nicht gelungen ist darzulegen, dass nicht diskriminierende Motive im Sinne der „Motivbündeltheorie“ im Hinblick auf das Kopftuch mitausschlaggebend für die Ablehnung der Bewerbung der Betroffenen gewesen sind.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund der Religion durch die Erstantragsgegnerin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, Belästigung der Betroffenen durch die Zweitantragsgegnerin

Vorschlag: Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Keine außergerichtliche Schadenersatzzahlung durch die Antragsgegnerinnen, Klagserhebung durch die Antragstellerin

22. GBK II/N-158/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lebensmittelkette

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 18 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene, Jahrgang 1958, war über die C Personaldienstleistung GmbH beginnend mit 05.12.2011 als Hilfsarbeiterin an die Antragsgegnerin überlassen worden. Die Betroffene sei erstmals am 05.12.2012 von 0.00 – 4.00 Uhr diensteingeteilt gewesen, als Beschäftigungsort habe das Frischelager gegolten. Die Einschulung der Betroffenen und zwei weiterer Damen sei durch eine Mitarbeiterin von Herrn D, dem dortigen Vorgesetzten, erfolgt. Während der Schicht habe Herr D alle drei Frauen zu Einzelgesprächen zu sich ins Büro gebeten, anhand eines Formulars einige Daten erfragt und die Betroffene darüber informiert, dass eine weitere Beschäftigung von der Erteilung einer Ausnahmegenehmigung abhängig sei. Auf deren Nachfrage, welche Ausnahmegenehmigung denn einzuholen sei, habe er erläutert, dass Antragsgegnerin nur Personen einstelle, die nicht älter als 35 Jahre alt seien.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass der von der Betroffenen dargestellte Sachverhalt nicht mit der Realität übereinstimme. So habe im Zuge der Diensterteilung am 05.12.2011 kein Einzelgespräch zwischen der Betroffenen und Herr D stattgefunden, weil das in derartigen Fällen nicht vorgesehen sei. Weiters sei von Herrn D zu keinem Zeitpunkt erwähnt worden, dass für die Betroffene eine „Ausnahmegenehmigung“ aufgrund ihres Alters erforderlich sei. Herr D könne eine derartige Aussage nicht getroffen haben, weil es bei der Antragsgegnerin nicht die von der Betroffenen behauptete „Altersgrenze von 35 Jahren“ für eine Einstellung gebe. Die Entscheidung, ob und welche Mitarbeiter/innen aufgenommen werden, hänge von den Kriterien Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit, Integrations- und Teamfähigkeit als auch positive Ausstrahlung und Einstellung ab. Nach Abschluss des Schnupperdienstes habe

Frau F Herm D mitgeteilt, dass die Betroffene zwar bei der Erledigung der ihr zugeteilten Arbeiten sehr übereifrig gewesen sei, sich aber nichts habe zeigen lassen wollen und Frau F daher ihre Sorge zum Ausdruck gebracht habe, dass sie fürchte, dass durch die Betroffene Unruhe in ihr Team käme.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat ist daher aufgrund des durchgeführten Verfahrens – insbesondere im Hinblick auf die glaubwürdige Aussage der Betroffenen über den Gesprächsverlauf und dem Eindruck, dass es sich bei der dem Senat präsentierten Darstellung von Herr D zumindest teilweise um eine nachträglich erhobene Schutzbehauptung handeln dürfte – zur Auffassung gelangt, dass das Alter der Betroffenen von damals 53 Jahren der tatsächlich ausschlaggebende Grund für den negativen Verlauf des Schnuppertages gewesen sein dürfte, da die Beurteilung der Teamfähigkeit einer Person innerhalb von rund 4 Stunden nach Meinung des Senates gar nicht möglich ist. Auch die Interpretation des Verhaltens der Betroffenen, als sie möglicherweise einer „Schnupper“-Kollegin nur beim Anheben habe behilflich sein wollen, als teamunfähiges Vordrängen erscheint dem Senat im Hinblick auf den Gesamteindruck der Betroffenen als überzogen. Die Qualifizierung der – auf den Senat durchaus resolut, praktisch und engagiert wirkenden – Betroffenen als „übereifrig“ erscheint dem Senat daher als nachträglich vorgeschobenes Argument, wenn man bei einem/r Arbeitgeber/in die Absicht voraussetzt, engagierte und arbeitswillige Mitarbeiter/innen beschäftigen zu wollen. Im Hinblick auf die Beweismaßregelung des GIBG war daher davon ausgehen, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist darzulegen, dass nicht diskriminierende Motive im Sinne der „Motivbündeltheorie“ im Hinblick auf das Alter der Betroffenen **mitausschlaggebend** für deren Ablehnung gewesen sind.

Ergebnis: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Vorschlag: angemessene Schadenersatzzahlung an die Betroffene

Ergebnis der Nachfrage bezüglich Umsetzung des Vorschlages: Keine freiwillige Schadenersatzzahlung durch die Antragsgegnerin

23. GBK II/N-157/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gasthaus

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung und mangelnde Abhilfe bei Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 17 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei als Abwäscher beschäftigt gewesen und während seines Arbeitsverhältnisses von zwei Kollegen (Herm C und Herm D) mehrfach rassistisch beleidigt worden, dabei seien z. B. Äußerungen wie „Gorilla“ oder „Neger“ gefallen. Er habe öfters versucht, diesen Sachverhalt mit seinen Vorgesetzten zu besprechen. Es sei ihm jedoch entweder gar nicht zugehört oder seine Probleme seien nicht ernst genommen worden. Als er einmal mehr rassistisch beleidigt worden sei, dieses Mal von

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Herrn D, und diesen daher in berechtigter Erregung kurz am Hemd gepackt habe, habe die Reaktion der Antragsgegnerin darin bestanden, ihn zu entlassen.

Die Antragsgegnerin gab an, dass die Entlassung des Antragstellers in keinerlei Zusammenhang mit dessen ethnischer Herkunft oder Hautfarbe stünde, sondern ausschließlich durch dessen Fehlverhalten begründet sei. Der Vorfall, welcher zur fristlosen Entlassung des Antragstellers geführt habe, habe sich – beobachtet von mehreren unbeteiligten Zeugen – wie folgt dargestellt: Herr D, ein damals noch minderjähriger Lehrling serbischer Nationalität, habe einen Stapel Geschirr zur Abwäsche gebracht, an welcher der Antragsteller tätig gewesen sei. Der Antragsteller sei offensichtlich mit der Art, wie das Geschirr neben ihn hingestellt worden sei, nicht einverstanden gewesen und habe daraufhin einen Teil des Geschirrs auf Herrn D geworfen. Im sich danach entspinneenden Wortgefecht habe der Antragsteller Herrn D laut und für mehrere anwesende Personen vernehmbar „Hurenkind“ genannt, sei in der Folge völlig ausgerastet und auf Herrn D zugestürmt und habe dem – wie erwähnt minderjährigen und körperlich weit unterlegenen – Lehrling zumindest drei starke Ohrfeigen versetzt, wodurch derselbe weggeschleudert worden und mit einer starken Rötung und Schwellung im Gesicht zu liegen gekommen sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat die von ihm behauptete Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht glaubhaft machen, da er selbst angegeben hatte, dass alle Abwäscher gelegentlich Putzdienste erledigen hätten müssen. Zu der vom Antragsteller dazu ebenfalls ins Treffen geführten „schlechten Bezahlung“ verweist der Senat auf den Umstand, dass sich der Antragsteller auf den Job eines Abwäschers beworben hat. Die behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte der Antragsteller dem Senat ebenfalls nicht glaubhaft machen, da die Reaktion der Antragsgegnerin auf die von ihm zwar bestrittene „Watsche“, von anderen Auskunftspersonen dem Senat jedoch glaubwürdig geschilderte Handgreiflichkeit gegenüber einem minderjährigem Lehrling aus Sicht des Senates in keinem Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers steht, sondern ausschließlich in dessen Fehlverhalten gegenüber dem Lehrling begründet gewesen war. Zur behaupteten mangelnden Abhilfe der Antragsgegnerin bei – nicht festgestellter/n – Belästigung(en) aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit ist anzumerken, dass hinsichtlich der Herrn C zugeschriebenen Aussage „Wenn Du einen nackten Affen sehen willst, dann lässt Du ihn auf eine Palme klettern, um eine Banane zu holen“ diese bestritten wird und der Senat im Nachhinein die genauen Umstände dieses Vorfalls nicht mehr klären konnte. Auch der Herrn D zugeschriebene Ausspruch „Scheißneger“ wird von diesem bestritten – ZeugInnen für beide von ihm behauptete Belästigungen konnte der Antragsteller allerdings nicht nennen.

Ergebnis: Keine mangelnde Abhilfe, keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

1.2.3 Zurückziehungen und Unzuständigkeit des Senates II

Zurückziehungen

1. GBK II/N-126/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Restaurant

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

Vorbringen: Der Antragsteller sei entlassen worden, weil er während der Arbeitszeit gebetet habe.

2. GBK II/N-132/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Beförderungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

Vorbringen: Der Antragsteller sei wegen der Vorfälle zu den Prüfungsergebnissen GBK II/N-130/11 und GBK II/N-131/11 gekündigt worden.

3. GBK II/N-147/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Tischlerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

Vorbringen: Der minderjährige türkische Antragsteller habe das Lehrverhältnis aufgelöst, nachdem er u.a. als „Kameltreiber“ beschimpft worden sei.

4. GBK II/N-159/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Sozialversicherungsträger

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters beim beruflichen Aufstieg

Vorbringen: Der Antragsteller sei bei Besetzung einer Leitungsfunktion übergangen worden.

5. GBK II/N-160/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verkehrsbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

Vorbringen: Der Antragsteller sei gekündigt worden, vergleichbare „österreichische“ ArbeitnehmerInnen seien nicht gekündigt worden.

6. GBK II/N-165/12

Eingebracht: ZARA

Antragsgegner/in: Restaurant

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Vorbringen: Der Antragsteller sei als „Ausländer“ und „Zigeuner“ beschimpft worden.

7. GBK II/N-178/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Handelskette

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV sowie Belästigung

Vorbringen: Die Antragstellerin sei nach einem Krankenstand gekündigt worden, zuvor habe eine Vorgesetzte gemeint, dass sie „nicht Deutsch könne und nicht arbeiten könne“.

8. GBK II/N-179/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

Vorbringen: Die Antragstellerin sei ohne Angabe von Gründen gekündigt worden und habe zuvor ihre rund 30 Jahre jüngere Nachfolgerin einschulen müssen.

9. GBK II/N-180/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Modehaus

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

Vorbringen: Die Antragstellerin sei mit 53 Jahren „aus wirtschaftlichen Gründen“ gekündigt worden, nachdem sie zuvor ihre kollektivvertragliche Einstufung kritisiert habe.

10. GBK II/N-195/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Personalvermittler

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des AV

Vorbringen: Dem 60-jährigen Antragsteller sei im Gespräch mitgeteilt worden, dass es ein Alterslimit von 45 Jahren gebe.

11. GBK II/N-183/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Wissenschaftliches Institut

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

Vorbringen: Der befristete Vertrag der Antragstellerin sei nicht mehr verlängert worden.

12. GBK II/N-196/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Dienstleistungsunternehmen im Lebensmittelbereich

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

Vorbringen: Das gesundheitlich beeinträchtigte Ehepaar sei pensionsnah gekündigt und jüngere MitarbeiterInnen eingestellt worden.

13. GBK II/N-163/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Dienstleistungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des AV

Vorbringen: Die 42-jährige Antragstellerin habe ihre Bewerbungsunterlagen mit einem Vermerk „42 J“ retourniert bekommen.

Unzuständigkeit des Senates/keine Behandlung des Antrags mangels Konkretisierung

1. GBK II/N-154/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verkehrsbetrieb

Wegen: keine Konkretisierung des Antrags

2. GBK II/N-161/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: EDV-Firma

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des AV

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Der Senat hat aufgrund der Ausführungen, denen zu Folge es sich bei dem zugrunde liegenden Vertragsverhältnis um einen Werkvertrag handelt, die Behandlung des eingebrachten Antrags wegen Unzuständigkeit zurückgewiesen.

3. GBK II/N-164/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Der Senat konnte aufgrund der Stellungnahme des Antragsgegners keinerlei Anhaltspunkte für das behauptete Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erkennen und hat daher die Behandlung des Antrags zurückgewiesen.

4. GBK II/N-174/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Psychologe

Wegen: Diskriminierung

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Der Senat konnte keine Zuständigkeit für die Behandlung des vorgebrachten Sachverhaltes erkennen.

5. GBK II/N-177/12

Eingebracht: Rechtsanwalt

Antragsgegner/in: Rechtsanwaltskammer

Wegen: Disziplinarverfahren

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Der Senat konnte keine Zuständigkeit für die Behandlung des vorgebrachten Sachverhaltes erkennen.

6. GBK II/N-198/13

Eingebracht: Hausbesorger

Antragsgegner/in: Stadt Wien

Wegen: Diskriminierung bei der Beendigung des AV aufgrund der Weltanschauung

Auszug aus dem Unzuständigkeitsbeschluss: Aufgrund des Dienstverhältnisses des Antragstellers zur Stadt Wien lag keine Zuständigkeit zur Behandlung des Antrags vor.

7. GBK II/N-207/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Firma

Es ist keine Konkretisierung des Antrags erfolgt.

1.2.4 Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge

1. GBK II/N-166/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastwirt

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

2. GBK II/N-167/12

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Dachdeckerei

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

3. GBK II/N-168/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Theme

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des AV

4. GBK II/N-169/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Dienstleistungsbetrieb

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des AV

5. - 8. GBK II/N-170/12, 171/12, 172/12, 173/12

Eingebracht: Antragsteller/innen

Antragsgegner/in: Reinigungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des AV

9. GBK II/N-175/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sicherheitsfirma

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

10. GBK II/N-176/12

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Kindergarten

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des AV

11. GBK II/N-181/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Dritter i.S.d. GIBG

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

12. GBK II/N-182/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Produktionsbetrieb

Wegen: Belästigung und mangelnde Abhilfe aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit

13. GBK II/N-184/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Gastronomiebetrieb

Wegen: sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

14. GBK II/N-185/13

Eingebracht: Antragstellerin

Antragsgegner/in: Bekleidungsgeschäft

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters beim Entgelt und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – offene Anträge

15. GBK II/N-186/13

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Beförderungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters, der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit beim Entgelt und beim beruflichen Aufstieg**16. GBK II/N-187/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Hotel**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**17. GBK II/N-188/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Industriebetrieb**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei Weiterbildung, beruflichem Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mangelnde Abhilfe**18. GBK II/N-189/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Personalvermittler**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und Belästigung**19. GBK II/N-190/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Selbstverwaltungskörperschaft**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Beendigung des AV

20. GBK II/N-191/13

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Dritte i.S.d. GIBG**Wegen:** Belästigung aufgrund des Alters**21. GBK II/N-192/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Baufirma**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim Entgelt**22. GBK II/N-193/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Medienunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Begründung des AV**23. GBK II/N-194/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Lebensmittelhändler**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Entgelt, den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie Belästigung**24. GBK II/N-197/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Immobilienmakler**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**25. GBK II/N-199/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Hotel

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – offene Anträge

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

26. GBK II/N-200/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

27. GBK II/N-201/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: Belästigung und mangelnde Abhilfe aufgrund der sexuellen Orientierung

28. GBK II/N-202/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Buchhändler

Wegen: Diskriminierung aufgrund der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

29. GBK II/N-203/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Restaurant

Wegen: Belästigung aufgrund der Religion

30. GBK II/N-204/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lebensmittelkette

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Tätigkeitsbericht GBK-Senat II – offene Anträge

31. GBK II/N-205/13

Eingebracht: GAW**Antragsgegner/in:** Bekleidungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**32. GBK II/N-206/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Verkehrsbetrieb**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Verletzung des Benachteiligungsverbots**33. GBK II/N-208/13**

Eingebracht: Antragstellerin**Antragsgegner/in:** Bekleidungsunternehmen**Wegen:** Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**34. GBK II/N-209/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Personalberater**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses**35. GBK II/N-210/13**

Eingebracht: Antragsteller**Antragsgegner/in:** Bildungseinrichtung**Wegen:** Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, beim Entgelt und den sonstigen Arbeitsbedingungen**36. GBK II/N-211/13**

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Dienstleistungsunternehmen

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit

1.3 GBK-Senat III

1.3.1 Allgemeines

Gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 GBK/GAW-Gesetz ist der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechtes oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG) zuständig.

Mit 1. Juli 2012 wurde Frau Dr.ⁱⁿ Doris Kohl, MCJ von Frau Bundesministerin Gabriele Heinisch-Hosek zum dritten Mal mit dem Vorsitz des Senates III betraut.

Im Verlauf des Berichtszeitraums 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2013 wurden insgesamt 21 Prüfungsergebnisse erstellt.

5 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen Anträge wurden in verschiedenen Verfahrensstadien zurückgezogen.

In 11 Fällen erklärte sich der Senat III für unzuständig. 3 Verfahren wurden eingestellt.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 52 Verfahren beim Senat III eingeleitet (davon 41 Anträge, 5 amtswegig eingeleitete Verfahren und ein Gutachten gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz).

In weiteren 5 Fällen wurde aufgrund der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ein schriftlicher Bericht verlangt (Verpflichtung zur Berichtslegung gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz.)

Im Berichtszeitraum fanden 23 Sitzungen des Senates III statt.

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – Allgemeines

Tabelle 5 Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum neu eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen) – GBK-Senat III

Diskriminierungsgrund	Tatbestand	Anzahl
Ethnische Diskriminierung	Sozialschutz, soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste	0
	soziale Vergünstigungen	0
	Bildung	0
	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum	24
	Anweisung zur Diskriminierung	4
	Belästigung	12
	Benachteiligungsverbot	0
	Assoziierung	5
Geschlecht	Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen	15
	Anweisung zur Diskriminierung	0
	Belästigung und sexuelle Belästigung	3

Tabelle 6 Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern – GBK-Senat III

Geschlecht	Eingebrachte Anträge
Frauen	8
Männer	27
Frauen und Männer gemeinsam	6
Gesamt	41

Die durchschnittliche Verfahrensdauer – gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen – betrug im Berichtszeitraum 6,7 Monate.

1.3.2 Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

1. GBK III/89/11

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber, Türsteher, Sicherheitsfirma

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen sowie einer Anweisung zur Diskriminierung und einer Belästigung.

Verfahrensdauer: 4,9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffenen, welche alle drei persischer Herkunft seien, hätten gemeinsam die Diskothek „...“ besuchen wollen. Sie seien entsprechend den Kleidervorschriften des Lokals gekleidet gewesen. Während sie in der Reihe hinter anderen Personen auf den Einlass gewartet hätten, sei der Zweitantragsgegner zu ihnen gekommen und habe ihnen, in einem für sie zynischen und für die anderen wartenden BesucherInnen gut hörbaren Tonfall erklärt, dass auf Wunsch des „Chefs“ „dunkelhaarige Ausländer“ nicht eingelassen würden. Nachdem die Betroffenen auf diese Anordnung ebenfalls nicht eingegangen seien, habe der Zweitantragsgegner die Polizei gerufen. Im Zuge des Gesprächs habe einer der Polizisten erklärt, dass die Geschäftsführer von ihrem „Hausrecht Gebrauch machen; sie wollen keine dunkelhäutigen Leute unten haben“.

Die Antragsgegner erwiderten, dass den Antragstellern mitgeteilt wurde, dass ihr Outfit nicht in das Lokal passe. Es sei unrichtig, dass die Betroffenen am Vorfalstag entsprechend den Kleidervorschriften des Lokals bekleidet gewesen seien. Der Betroffene habe dann die Polizei gerufen. Die Polizei habe dann die Betroffenen vom Lokaleingang mit der Aussage weggewiesen, dass sie sehr wohl von ihrem Hausrecht Gebrauch machen könnten und Gäste wegen nicht passender Kleidung, den Eintritt in ihr Lokal verweigern könnten.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: In die Diskothek würden Personen unter 21 Jahren, alkoholisierte, nicht passend gekleidete oder unter Drogen stehende Personen generell nicht eingelassen werden. Keiner dieser – grundsätzlich zulässigen – Abweisungsgründe traf nach Ansicht des Senates III am gegenständlichen Abend auf die Betroffenen zu. Zwar wurde von den Antragsgegnern betont, bei Einlasskriterien keinen Unterschied zwischen In- und Ausländern zu machen und dass sich die Einlassverweigerung rein auf einen Verstoß der Kleidervorschriften gründen würde; hinsichtlich des festgestellten Sachverhalts erscheint dies dem Senat III aber nicht glaubhaft. Insbesondere hat der Zweitantragsgegner in der Befragung zugegeben, dass er im Rahmen der Diskussion den Betroffenen mitgeteilt hat, dass der Chef keine „dunkelhäutigen Personen“ im Lokal wünsche. Auch war das in der Befragung oftmals fälschlich bemühte Argument des „Hausrechts“ ein untrüglicher Indikator für die fehlende Kenntnis jeglicher Antidiskriminierungsvorschriften sowie völlig überzogener und willkürlicher Aussonderungskriterien beim Zutritt in das Lokal.

Ergebnis: Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch die Antragsgegner. Senat III bejahte die Frage einer Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch den Erst- und den Drittantragsgegner. Der Senat III bejahte die Frage einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen durch den Zweitantragsgegner und verneinte diese in Bezug auf den Erst- und den Drittantragsgegner und empfahl, dass sie sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erst- und Zweitantragsgegnerin ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

2. GBK III/90/11

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber, Türsteher

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 8,9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Antragsteller hätten beabsichtigt, die Diskothek „...“ zu besuchen. Die Antragsteller seien ordentlich gekleidet, in keiner Weise alkoholisiert oder sonst auffällig gewesen. Dennoch sei ihnen, nachdem sie zunächst aufgefordert worden seien ihre Ausweise zu zeigen, der Einlass in das Lokal verweigert worden. Dies mit der Begründung, dass man generell keine Ausländer einlassen würde. Die Antragsteller seien österreichische Staatsbürger, von der Abstammung seien sie allerdings Araber und sei ihre Abstammung aus dem südöstlichen Raum aufgrund ihrer Hautfarbe und auch aus dem Namen klar erkennbar. Die Antragsteller hätten daraufhin eine nahe gelegene Polizeistation aufgesucht, deren Beamte sie vor Ort begleitet und Erhebungen durchgeführt hätten. Der von den Polizeibeamten herbeigerufene Geschäftsführer der Diskothek habe behauptet, dass der Einlass verweigert worden wäre, weil die Antragsteller bereits schlecht aufgefallen wären.

Von der Erstantragsgegnerin langte zu den Vorwürfen keine Stellungnahme bei Senat III ein. Auch der Aufforderung, die Personalien des Türstehers zu übermitteln, ist die Erstantragsgegnerin nicht nachgekommen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: In die Diskothek „...“ würden nach Auskunft des Erstantragsgegners alkoholisierte, nicht passend gekleidete oder aggressive Personen generell nicht eingelassen werden. Keiner dieser – grundsätzlich zulässigen – Abweisungsgründe traf nach Ansicht des Senates III am gegenständlichen Abend auf die Antragsteller zu. Vielmehr ging aus den Schilderungen der Antragsteller nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen der Antragsteller und der beiden Auskunftspersonen lassen keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgegner den Antragstellern am gegenständlichen Abend mit den Worten „Ausländer dürfen nicht hinein“, den Einlass in die Diskothek „...“ verweigert hat.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung der Antragsteller aufgrund deren ethnischen Zugehörigkeit vorliegt und empfahl, dass sie sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

3. GBK III/91/12

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber, Türsteher, Sicherheitsfirma

Wegen: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 8,8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Am späten Abend des ... seien Herr A und der Antragsteller gemeinsam zur Diskothek X gefahren um an einer Geburtstagsfeier eines gemeinsamen Freundes teilzunehmen. Vor dem Eingang habe der dort positionierte Türsteher den Antragsteller aufgehalten und zum Antragsteller gesagt: „Heute wird's nix“. Der Antragsteller und Herr A hätten sich daraufhin etwas vom Eingang entfernt, seien aber noch in der Nähe stehen geblieben. Während sie dort gestanden seien, seien andere Besucher und Besucherinnen gekommen und sie hätten beobachten können, dass diese das Lokal haben betreten dürfen. Daraufhin habe sich Herr A umgedreht und sei ohne den Antragsteller zurück zum Türsteher gegangen und habe ihn gefragt, was mit ihm sei. Der Türsteher habe Herrn A darauf nach seinem Ausweis gefragt und habe ihn, nachdem er den Ausweis begutachtet habe, sofort in das Lokal eintreten lassen. Aufgrund dieses Verhaltens des Türstehers gehe der Antragsteller davon aus, dass ihm der Zutritt zum Lokal allein aufgrund seiner Hautfarbe bzw. seiner (sichtbaren) ethnischen Herkunft verweigert worden sei.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass sie an jedem Wochenende wohl mehr als 100 Personen abweisen würden. Dies notwendigerweise, da sie dazu ja auch gesetzlich verpflichtet seien, um im Lokal für die öffentliche Sicherheit zu sorgen. Es würden sowohl „Österreicher“ als auch „Ausländer“ zugelassen und auch abgewiesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Zweitantragsgegner und die Drittantragsgegnerin haben sich dem Verfahren völlig entzogen. Die Stellungnahme der Erstantragsgegnerin glänzte – neben ihrer Oberflächlichkeit – nur durch ihren Zynismus, indem von „selbsternannten Ermittlungspolizisten“, „Fallenstellerei“ und von „Fallenstell-Protagonisten“ die Rede ist. Diese Stellungnahme war daher in keiner Weise geeignet, den Vorwurf der Diskriminierung des Antragstellers auch nur ansatzweise zu entkräften. Vielmehr ging aus den Schilderungen des Antragstellers und der Auskunftspersonen nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen des Antragstellers und der Auskunftsperson lassen keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgeg-

ner den Antragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund seiner Hautfarbe nicht eingelassen hat.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers durch die Antragsgegner und empfahl, dass sie sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin und der Homepage der Drittantragsgegnerin ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

4. GBK III/92/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Verkehrsunternehmen, Angestellter

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 7,7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene, welcher nigerianischer Herkunft sei, besitze für die Strecke ... eine gültige Jahreskarte. Dem Betroffenen sei aufgefallen, dass auf der Anzeige ein anderer Zug angeschrieben gewesen sei, da die Anzeigentafel blinkend „Sonderfahrt ...“ verkündet habe. Der Betroffene habe aufgrund seiner nicht ausreichenden Deutschkenntnisse die Bedeutung des Wortes „Sonderfahrt“ nicht verstanden. Nach einigen Minuten im Zug sei der Zweitantragsgegner auf den Betroffenen zugekommen und habe ihn nach dem Ticket gefragt, woraufhin der Betroffene seine Jahreskarte gezeigt habe. Der Zweitantragsgegner habe dann den Betroffenen ohne weitere Begründung aufgefordert, 25 Euro zu bezahlen. Auf die Nachfrage des Betroffenen, weshalb er trotz seiner Jahreskarte 25 Euro bezahlen müsse, habe der Zweitantragsgegner in einem äußerst unfreundlichen und herabwürdigenden Tonfall gesagt: „Bist du blind? Das ist eine Sonderfahrt, 25 Euro.“ Während dieser Aussage habe sich der Zweitantragsgegner vorgebeugt und habe seine Hand vor dem Gesicht des Betroffenen auf und ab bewegt, weshalb der Betroffene auch sein Namensschild gut habe lesen können. Im Folgenden habe der Zweitantragsgegner erneut seine Hände vor den Augen des Betroffenen auf und ab bewegt, und habe diesen Gesten hinzugefügt: „Neger, bist du blind?“

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass der angeführte Mitarbeiter umgehend befragt worden sei. Dabei habe er glaubhaft versichert, den Betroffenen in keinster Weise diskriminierend oder herabwürdigend behandelt zu haben. Der Mitarbeiter hätte dem Betroffenen tarifarisch korrekt, einen Fahrschein oder eine Fahrgeldnachforderung ausstellen müssen. Da ihm im Verlauf der kurzen Unterhaltung mit dem Betroffenen bewusst geworden sei, dass dieser die Durchsage nicht verstanden habe, habe er darauf aus Gründen der KundInnenfreundlichkeit verzichtet.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Laut Verlangen und eigenen Aussagen hat der Betroffene den Sonderzug bestiegen, obwohl er nicht um die Bedeutung des Wortes „Sonderfahrt“ wusste. Die diesbezüglichen Zuginformationen durch die Überkopfanzeige, die Lautsprecheransagen am Bahnsteig und die A4-großen Flyer an den Eingangstüren des Zuges und der Umstand, dass der Betroffene die Strecke oft fährt und auch eine diesbezügliche Jahreskarte besitzt, hätten dem Betroffenen aber zumindest die Vermutung nahe legen müssen, dass es sich nicht um einen regulär geführten Zug des Verkehrsunternehmens handelt. Diese falsche Annahme war maßgeblich für die darauffolgende und von massiven Kommunikationsproblemen begleitete Diskussion mit dem Zweitantragsgegner. Der Senat ist davon überzeugt, dass der Zweitantragsgegner gemäß seines dienstlichen Auftrages versucht hat, den Betroffenen über das besondere Ziel des Zuges und den damit verbundenen Kosten aufzuklären. Gegenüber diesen Argumenten nahm der Betroffene aber eine Abwehrhaltung ein, die sich auch darin geäußert hat, dass der Betroffene das Gespräch mit dem Zweitantragsgegner unterbrochen, sich weggedreht und beim Fenster hinausgesehen hat. Der darauf folgende Versuch des Zweitantragsgegners, durch die Bewegungen seiner Hände vor dem Gesicht des Betroffenen, wieder seine Aufmerksamkeit zu erlangen, hat die schon gespannte Situation weiter verkompliziert. Der Senat ist aber aufgrund der Aussagen und des hinterlassenen persönlichen Eindrucks der Auskunftspersonen zur Überzeugung gelangt, dass der Zweitantragsgegner den Betroffenen im Rahmen ihres Aufeinandertreffens nicht rassistisch beschimpft hat.

Ergebnis: Der Senat III verneinte die Frage einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen durch die Antragsgegner iSd § 35 Abs. 1 GIBG.

5. GBK III/93/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Liegenschaftsverwaltung, Angestellte

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Wohnraum, sowie durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit.

Verfahrensdauer: 8,5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Erstbetroffene, welche kenianischer Herkunft sei, und der Zweitbetroffene, welcher österreichischer Herkunft sei, seien im Zuge ihrer Wohnungssuche durch ein Inserat der Zweitantragsgegnerin auf die Mietwohnungen im „Wohnpark X“ in ... aufmerksam geworden.

Aufgrund dessen habe sich der Zweitbetroffene per E-Mail an die Drittantragsgegnerin, welche eine Mitarbeiterin der Zweitantragsgegnerin sei, gewandt und sein Interesse an einer dieser Wohnungen bekundet.

Es sei dann wie vereinbart zur Besichtigung mehrerer Wohnungen gekommen. Der Zweitbetroffene sei in Begleitung der Erstbetroffenen gewesen, die er der Drittantragsgegnerin als

seine Ehefrau vorgestellt habe. Die Betroffenen hätten schließlich deutliches Interesse an einer Wohnung bekundet und hätten der Drittantragsgegnerin gleichzeitig mitgeteilt, dass sie die Entscheidung noch gemeinsam bedenken würden. Nach einigen Tagen Bedenkzeit habe der Zweitbetroffene per E-Mail ihr gemeinsames Interesse an der Wohnung bekräftigt und habe um eine erneute Besichtigung gebeten. Die Drittantragsgegnerin habe diese Nachricht am 10. August 2011 mit folgendem E-Mail beantwortet: „Sg. Hr. ... ! Bezugnehmend auf Ihre Anfrage teile ich Ihnen folgendes mit: Auftrags des Vermieters darf ich diese Wohnungen nur an Interessenten aus dem europäischen Kulturkreis vermieten. Es tut mir persönlich daher sehr leid, dass ich Ihnen diese Mitteilung machen muss, da ich Sie beide als sehr sympathisches Paar kennenlernen durfte und hoffe auf Ihr Verständnis.“

Die Erstantragsgegnerin erwiderte in ihrer Stellungnahme, dass die von der Drittantragsgegnerin gewählte Formulierung eine einmalige Fehlleistung darstelle, welche sie sich bis heute nicht erklären könne. Die Drittantragsgegnerin als auch die Erstantragsgegnerin würden sich ausdrücklich für den Inhalt des E-Mails entschuldigen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Betroffenen haben nachvollziehbar und glaubhaft geschildert, wie es zu der gegenständlichen Verweigerung der Vermietung der Immobilie gekommen ist. Hervorzuheben ist, dass die Drittantragsgegnerin den Betroffenen den Grund für die Verweigerung schriftlich übermittelt hat. Das dem Senat vorliegende E-Mail lässt keinerlei Interpretationsspielraum hinsichtlich des Ablehnungsgrundes zu. Die Formulierung, wonach nur an Personen aus dem „europäischen Kulturkreis“ vermietet wird, bezog sich auf die ethnische Zugehörigkeit der Erstbetroffenen und äußert unmissverständlich den Grund für die Ablehnung der Vermietung. Der Versuch, dieses E-Mail als „einmalige Fehlleistung“ darzustellen, muss als untaugliche Rechtfertigung gewertet werden. Im Übrigen wurden der Wortlaut und die Echtheit des E-Mails von den Antragsgegnerinnen nie bestritten.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und empfahl, dass die Antragsgegner sich mit der geltenden Rechtslage vertraut machen und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ab sofort ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

6. GBK III/94/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Anweisung zur Diskriminierung.

Verfahrensdauer: 10 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene, welcher schwarze Hautfarbe habe, habe mit seinen Freunden, ohne Vorweisen einer Mitgliedskarte, das vom Antragsgeg-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

ner betriebene Lokal besucht. Sie hätten sich zunächst ohne besondere Vorkommnisse in etwa eine Stunde im Lokal aufgehalten.

In weiterer Folge habe der Betroffene auf dem Weg zur Toilette anhand der Gestik des Antragsgegners mitverfolgen können, dass dieser einen Türsteher angewiesen habe, ihn aus dem Lokal zu verweisen. Dementsprechend sei der Betroffene kurz darauf vom Türsteher aufgefordert worden, das Lokal zu verlassen. Der Antragsgegner habe seinen Freunden erklärt, dass der Betroffene das Lokal habe verlassen müssen, da er keine Mitgliedskarte vorgewiesen habe. Auf den Einwand, dass auch sie keine Mitgliedskarte hätten, aber das Lokal nicht hätten verlassen müssen, habe der Antragsgegner erklärt: „Was regt ihr euch auf, ihr dürft eh im Lokal bleiben“.

Der Betroffene sei am Ausgang des Lokals geblieben und habe mit dem Türsteher über den Grund seines Lokalverweises diskutiert. Dabei habe der Türsteher versucht den Lokalverweis damit zu begründen, dass der Betroffene keine Mitgliedskarte vorgewiesen habe. Als der Betroffene darauf erwidert habe, dass diese Erklärung nicht nachvollziehbar erscheine, da die anderen Gäste ebenfalls nicht nach einer Mitgliedskarte beim Eingang gefragt worden seien, habe der Türsteher letztendlich erklärt, dass es bereits „Probleme“ mit Schwarzen in diesem Lokal gegeben habe und der Antragsgegner ihn daher angewiesen habe, den Betroffenen aus dem Lokal zu verweisen. Vom Antragsgegner langte zu den Vorwürfen keine schriftliche Stellungnahme bei Senat III ein.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Betroffene sowie seine beide Freunde haben glaubhaft und nachvollziehbar geschildert, dass der Betroffene ohne Setzung eines unangebrachten Verhaltens aus dem Lokal verwiesen wurde, während seine Freunde weiterhin problemlos im Lokal verweilen konnten. Unterstrichen wird dies dadurch, dass der Türsteher dem Betroffenen – in Anwesenheit mehrerer Personen – den Lokalverweis damit begründet hat, dass es bereits „Probleme“ mit Schwarzen im Lokal gegeben habe und der Antragsgegner ihn daher angewiesen habe, den Betroffenen des Lokals zu verweisen. Zu dem kommt, dass der Antragsgegner in weiterer Folge den Lokalverweis ebenfalls damit begründet hat, dass es „Probleme“ mit Schwarzen gegeben habe.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Anweisung zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und empfahl, dass der Antragsgegner sich mit der geltenden Rechtslage vertraut macht und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden.

7. GBK III/95/12

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber, Türsteher

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei zusammen mit drei weiteren Personen ungefähr gegen 0:00 Uhr bei der Diskothek angekommen. Vor dem Eingang habe sich eine Warteschlange von BesucherInnen befunden. Sie hätten sich daher ebenfalls angestellt und seien in den nächsten 15 Minuten allmählich zum Eingangsbereich vorgerückt. Nachdem sie schließlich den Eingang erreicht hätten, hätten sie vorerst ungehindert Vorraum betreten. In diesem Moment habe ein Türsteher den Antragsteller aufgehalten und habe von ihm einen Ausweis verlangt. Als der Antragsteller darauf den Türsteher gefragt habe, ob er denn wie ein 17-jähriger aussehe, habe dieser nur erwidert, dass er „keine Dunkelhäutigen reinlassen“ dürfe. Der Antragsteller habe dem Türsteher seinen Ausweis gezeigt und ihn gefragt, ob er ihn richtig verstanden hätte. Darauf habe der Türsteher geantwortet, dass „keine Ausländer hineingelassen werden dürften“. In der Folge sei der Antragsteller, als einziger seiner Gruppe, nicht in die Diskothek eingelassen worden. Von den Antragsgegnern langte zu den Vorwürfen keine schriftliche Stellungnahme bei Senat III ein.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Den Antragsgegnern ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Die überzeugenden Aussagen des Antragstellers und der Auskunftsperson lassen keinen Zweifel daran, dass der Zweitantragsgegner den Antragsteller am gegenständlichen Abend mit der Begründung, keine Dunkelhäutigen einlassen zu dürfen, den Einlass in die Diskothek verweigert hat. Auf Nachfrage des Antragstellers hat der Zweitantragsgegner darüber hinaus noch einmal geantwortet, dass „keine Ausländer hineingelassen werden dürften“.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und empfahl, dass der Antragsgegner sich mit der geltenden Rechtslage vertraut macht und taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung von Diskriminierungen geschaffen werden. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

8. GBK III/97/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lokalbetreiberinnen

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 8,3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene, welcher türkischer Herkunft sei, habe das von den Antragsgegnerinnen betriebene Café besucht und habe ein Bier getrunken.

Auf dem Weg zur Toilette habe er sich kurz mit seinem Bekannten auf Türkisch unterhalten. Da die Tür zum Gang, die unmittelbar an die Bar angrenze, während des Gesprächs zwischen dem Betroffenen und seinem Bekannten einen Spalt offen gestanden sei, sei dieses Gespräch

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

von der Zweitantragsgegnerin wahrnehmbar gewesen. Nachdem der Betroffene ins Café zurückgekehrt gewesen sei, habe ihn die Zweitantragsgegnerin gefragt, ob er Türke sei, was der Betroffene bejaht habe. Als er kurz darauf bei der Zweitantragsgegnerin ein zweites Bier habe bestellen wollen, habe ihm diese erklärt, dass er keines mehr bekomme, er sein Bier in einem türkischen Lokal trinken solle und sie keine Türken im Lokal haben wolle.

Die Antragsgegnerinnen bestritten entschieden, dass sie ohne Grund oder gar wegen dessen türkischer Abstammung dem Betroffenen den Ausschank eines bzw. eines weiteren Bieres verweigert hätten. Der Grund sei der Umstand gewesen, dass der Betroffene andere Gäste belästigt habe. Der Betroffene sei damals an der Theke gesessen, wo er sein ihm zuvor anstandslos von der Erstantragsgegnerin serviertes Bier getrunken habe. Dabei habe er laufend die weiblichen Gäste des Lokals fixiert.

Besonderes Augenmerk habe er dabei Frau X geschenkt, die auf ihrem gewohnten Platz in der Nähe der Theke gesessen sei. Frau X habe sich durch die eindringlichen und permanenten Blicke des Antragsstellers so belästigt gefühlt, dass sie die Zweitantragsgegnerin darauf aufmerksam gemacht und sie um Abhilfe ersucht habe. Die Zweitantragsgegnerin habe den Betroffenen daher aufgefordert, sein belästigendes Starren auf die weiblichen Gäste einzustellen. Dieser habe sich jedoch mit der Bemerkung geweigert, es seien schöne Frauen und habe seine Belästigungen fortgesetzt. Nach wiederholtem Ersuchen, dies zu unterlassen, habe die Zweitantragsgegnerin ihn schließlich aufgefordert, sein Bier auszutrinken, zu bezahlen und das Lokal zu verlassen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Den Antragsgegnerinnen ist es nach Ansicht des Senates III gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Der Betroffene hat in den drei vorhergegangenen Besuchen des Cafés sein bestelltes Getränk immer anstandslos bekommen. Auch beim vierten Besuch bekam er zunächst ohne Probleme das von ihm bestellte Getränk. Aus den Fähigkeiten des Betroffenen in der deutschen Sprache ist sein Migrationshintergrund, auch bei einem kurzen Bestellvorgang, klar ableitbar und es wäre lebensfremd anzunehmen, dass die Zweitantragsgegnerin nicht schon früher die nicht-österreichische Herkunft des Betroffenen registriert hätte. Senat III folgt vielmehr den glaubwürdigen und plausiblen Ausführungen der Zweitantragsgegnerin, wonach sie auf die Beschwerde von Frau X reagiert habe. Wie aus dem festgestellten Sachverhalt hervorgeht, fühlte sich Frau X durch den Betroffenen belästigt und schilderte in ihrer Befragung die Handlungen des Betroffenen überaus glaubwürdig und widerspruchsfrei, daher für Senat III kein Grund besteht, ihre Ausführungen in Zweifel zu ziehen.

Ergebnis: Der Senat III verneinte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung und einer Belästigung.

9. GBK III/98/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Bank, Bankangestellte

Wegen: Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 9,7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Dem Betroffenen seien auf dem Kontoauszug zwei Abbuchungen des Internates seines Sohnes aufgefallen, obwohl der Abbuchungsauftrag bereits im April storniert worden sei. Daraufhin habe er seinen Berater angerufen, der in der Filiale der Erstantragsgegnerin arbeite. Da sich dieser jedoch auf Urlaub befunden habe, habe der Betroffene der Zweitantragsgegnerin den Sachverhalt erläutert. Die Zweitantragsgegnerin habe dem Betroffenen mitgeteilt, dass er laut den internen Computereinträgen den Abbuchungsauftrag nie storniert habe. Der Betroffene habe erwidert, dass dies nicht stimme und er gleich die 300 Euro abheben wolle. Die Zweitantragsgegnerin habe ihn darüber informiert, dass die Erstantragsgegnerin die betroffenen Abbuchungen mit dem Internat erst klären müsse, bevor er die 300 Euro abheben könne. In weiterer Folge habe der Betroffene darum gebeten den Geschäftsführer der Filiale zu sprechen. Die Zweitantragsgegnerin habe ihn darauf hingewiesen, dass dieser nicht anwesend sei. Auf Nachfrage habe sie den Betroffenen ebenso darauf aufmerksam gemacht, dass auch dessen Stellvertreterin nicht im Büro sei. Der Betroffene habe ihr daraufhin mitgeteilt, dass er persönlich in ihrer Filiale vorbeikommen würde. Die Zweitantragsgegnerin habe dies in einem abwertenden Tonfall mit den Worten: „Ja, Sie können vorbeikommen und viel Spaß ‚iç‘ [itsch]“ kommentiert.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass sich die Geschäftsbeziehung von Beginn an problematisch gestaltet habe, da der Betroffene ständig seinen Überziehungsrahmen ausgeschöpft habe und diesen habe überziehen wollen; aufgrund entsprechender interner Richtlinien der Erstantragsgegnerin sei es häufig vorgekommen, dass aus Bonitätsgründen die Auszahlung von Geldbeträgen an den Betroffenen nicht möglich gewesen sei. Zudem sei der Betroffene bei seinen Kreditrückzahlungen des Öfteren in Verzug gewesen und habe wegen der Rückstände regelmäßig gemahnt werden müssen. Darüber hinaus habe sich der Betroffene bereits mehrfach in der Vergangenheit bei Vorsprachen in der Zweigstelle, aufbrausend, emotional und laut verhalten. Dies sei der wahre Hintergrund des Vorbringens des Betroffenen, nicht ein Buchungsfehler der Erstantragsgegnerin oder der angebliche Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot. Auch das gegenständliche Geschehen habe in erster Linie die notorischen finanziellen Schwierigkeiten des Betroffenen zum Gegenstand gehabt, wobei er sein bekannt aggressives Verhalten gezeigt habe. Der Betroffene habe ausdrücklich den stellvertretenden Leiter der Zweigstelle, da er mit Frauen nicht sprechen wolle. Die Zweitantragsgegnerin habe auf die Schalteröffnungszeiten hingewiesen. Da die Zweigstelle von 12:00 bis 14:00 Uhr geschlossen sei, sei es nicht sinnvoll, vor 12:00 Uhr zu kommen, zumal der Zweigstellenleiter ohnehin nicht im Hause sei und der Betroffene nicht in der geschlossenen Bank warten dürfe. Der Betroffene habe aber auf sein Kommen bestanden, worauf die Zweitantragsgegnerin nochmals antwortete: „Sie können geme kommen und warten, da wünsche ich Ihnen viel Spaß, aber es sind nur noch 15 Minuten geöffnet und dann muss ich Sie sowieso bitten, die Bank zu verlassen.“ Am Telefon habe der Betroffene plötzlich gegenüber der Zweitantragsgegnerin behauptet, dass sie „Viel Spaß beim Warten, Du iç“ gesagt habe. Tatsächlich habe die Zweitantragsgegnerin diese Aussage aber nicht getätigt. In der Bank habe der Betroffene die Zweitantragsgegnerin darüber hinaus als „Nazi“ bezeichnet. Bei einem späteren Aussprache-

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

versuch habe sich der Betroffene gegenüber dem Bankstellenleiter und seinem Bankberater erneut überaus provozierend verhalten. Ohne jeden Anlass habe er seine Gesprächspartner aufs Größte beleidigt, als er sie beschuldigt habe: „Wegen Leuten wie euch hat es Mauthausen gegeben!“ Der Betroffene habe bei diesem Gespräch die allgemeinen Umgangsformen verletzt. Er habe stets, und ohne dass seine Gesprächspartner ihm dazu einen Anlass gegeben hätten, das vertrauliche „Du“ verwendet und er habe die Entgegennahme von Visitenkarten und des Handschlags verweigert.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Senat III verneinte die Frage einer Belästigung des Betroffenen durch die Antragsgegnerinnen iSd § 35 Abs. 1 leg.cit. Aus den Schilderungen der Vertreter der Erstantragsgegnerin und insbesondere der Aussagen der Zweitantragsgegnerin ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall nicht wie im Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgeführt, zugetragen hat. Der Betroffene rief bei der Erstantragsgegnerin an, um sich über die – seiner Meinung nach – unzulässig abgebuchten Internatskosten für seinen Sohn in der Höhe von 300 Euro zu beschweren. Dieses und die weiteren diesbezüglichen Gespräche nahm wegen der Abwesenheit seines Kundenberaters die Zweitantragsgegnerin entgegen. Aufgrund des in der Befragung des Betroffenen gewonnenen persönlichen Eindrucks ist der Senat davon überzeugt, dass diese Gespräche seitens des Betroffenen immer emotionaler wurden. Diese negative und gereizte Stimmung des Betroffenen hat sich während des gesamten Gesprächsverlaufs nicht verbessert, obwohl die Zweitantragsgegnerin ständig konsensorientiert gehandelt hat. Die Zweitantragsgegnerin hat sich erst am Ende des dritten Telefongesprächs zu einer polemischen Aussage hinreißen lassen, in der sie dem Betroffenen viel Spaß beim Warten wünschte. Eine darüber hinausgehende Beleidigung des Betroffenen durch die Bezeichnung „Du ic“ kann aufgrund der glaubwürdigen und überzeugenden Aussagen der Zweitantragsgegnerin ausgeschlossen werden. Angesichts der durch den Senat festgestellten Fähigkeiten des Betroffenen in der deutschen Sprache ist ebenfalls die erhöhte Wahrscheinlichkeit sprachlicher Missverständnisse zu berücksichtigen.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerinnen keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Belästigung des Betroffenen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

10. GBK III/100/12

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Taxilenker

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 7,9 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller sei in Burkina Faso geboren, lebe und arbeite seit 16 Jahren in ... Am ... habe er ein Taxi nehmen wollen, da er an diesem Tag mit Gipsbein und Krücken unterwegs gewesen sei. Als der Antragsteller sich dem Taxi-Standplatz am ... genähert habe, habe er dort ein wartendes Taxi stehen sehen und habe

mit dem Taxifahrer durch die geschlossene Beifahrerscheibe Blickkontakt aufgenommen. Der Taxifahrer habe den Antragsteller kurz angeschaut, habe sich aber wieder abgewandt und habe ihn daraufhin ignoriert.

Auf das Klopfen des Antragstellers an die Scheibe habe er diese geöffnet und gefragt: „Was is'?" Der Antragsteller habe gefragt: „Sind Sie ein Taxi im Dienst?", worauf er geantwortet habe: „Ich bin kein Taxi, ich bin ein Mensch, ich muss keine Neger mitnehmen“. Der Kommentar des Antragstellers sei gewesen: „Sie beschimpfen mich Neger?“ Daraufhin habe der Fahrer geantwortet: „Ich habe dich nicht beschimpft, Neger ist die Hautfarbe!“ Darauf habe der Antragsteller gesagt: „Nicht ‚du‘, sondern ‚Sie‘, wir sind nicht gemeinsam in die Schule gegangen!“ Der Fahrer habe geantwortet: „Geh weg, ich diskutiere mit einem Wiener, aber nicht mit einem Neger. Wir lassen uns von euch Schwarzen nicht alles gefallen!“ Die Antwort des Antragstellers habe gelautet: „Sie Trottel, lassen Sie sich behandeln.“ Dann sei der Antragsteller ein Stück zurückgegangen, um auf das nächste Taxi zu warten. Einige Minuten später sei der Taxifahrer ausgestiegen und habe in Richtung des Antragstellers gesagt: „Hau ab, schwarzer Affe!“

Der Antragsgegner erwiderte, dass er auch mit schwarzen Menschen viele Jahre sehr gute Kontakte habe. Der Antragsteller sei zum angegebenen Tag und zur angegebenen Zeit damit beschäftigt gewesen Geldbeträge auf Listen einzutragen, welche von Zivilkontrollen bezüglich der Steuer überwacht würden. Er habe daher nicht darauf geachtet, ob oder wer sich seinem Wagen nähern würde. Plötzlich sei die Beifahrertür unsanft aufgerissen worden und ein schwarzer Mann habe ihn angebrüllt: „Was ist los, schläfst du, willst du arbeiten oder nicht? Siehst du nicht, dass ich einsteigen will? Oder willst du mich nicht fahren, weil ich schwarz bin? Bist du auch so ein verdammter Neonazi?“ Der Antragsgegner sei momentan sprachlos gewesen. Er habe dem Mann doch nichts Böses getan, müsse sich solch eine Behandlung aber auch als Fahrer nicht gefallen lassen. Aufgrund dieses Benehmens habe der Antragsgegner gewusst, dass die Durchführung eines Fahrauftrages mehr als riskant wäre. Er habe daher dem Herrn mitgeteilt, dass er aufgrund seines Verhaltens eine Beförderung ablehne. Daraufhin habe sich der Antragsteller neben den Wagen gestellt und das Einsteigen einer Frau verhindert.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Dem Antragsgegner ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, den Vorwurf der Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 leg.cit. und § 35 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Der Antragsgegner versuchte die Situation so darzustellen, dass er aufgrund von gerade getätigten Aufzeichnungspflichten, das Geschehen um ihn nicht beobachtet habe. Plötzlich habe der Antragsteller die Türe des Taxis aufgerissen und ihn auf das Gröbste beschimpft. Aufgrund dieser Beschimpfungen sei dem Antragsteller die Fahrt verweigert worden. Es entzieht sich dem Senat völlig, weshalb der Antragsteller so reagiert haben soll. Dass ein/e Taxifahrer/in einen herannahenden Fahrgast nicht registriert, erscheint nicht außerhalb der allgemeinen Lebenserfahrung. Vielmehr ist das zum überwiegenden Teil kein Kriterium für den Fahrgast, nicht doch die Wagentüre zu öffnen und einfach im Taxi Platz zu nehmen. Dass der Antragsteller höflicherweise an das Fenster des Wagens klopfte, um zu erfahren, ob der Antragsteller im Dienst ist, ist daher nicht nur lebensnaher, sondern auch glaubwürdiger. Hinzu kommt, dass der Antragsgegner in seinen Aussagen zwar behauptete, dass er Kontakt zu Menschen aller Hautfarben habe und noch nie Probleme mit ihnen gehabt habe, jedoch über die negative Konnotation des Wortes „Neger“ nicht Bescheid gewusst haben will. Der Antrags-

gegner habe, wenn überhaupt, dieses Wort nur aufgrund der Unkenntnis über die Bedeutung verwendet. Er könne aber nicht ausschließen, dass er das Wort „Neger“ verwendet habe. Die Stellungnahme und die Aussagen des Antragsgegners waren daher nicht geeignet, den Vorwurf der Diskriminierung bzw. Belästigung zu entkräften.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch den Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung und einer Belästigung aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 32 Abs. 1 und § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

11. GBK III/105/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Immobilienvermittlung

Wegen: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung der Betroffenen aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person gambischer Herkunft bei der Versorgung mit Wohnraum.

Verfahrensdauer: 6,3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Die Betroffene habe bei der Besichtigung erklärt, dass sie die Wohnung alleine mieten und mit ihrem Ehemann nutzen wolle. Im Zuge der Besichtigung habe Frau O mitgeteilt, dass die Antragsgegnerin die Auswahl des Mieters oder der Mieterin vornehme und dabei sehr anspruchsvoll sei. Am Folgetag habe Frau O in der Arbeitsstätte der Betroffenen das unterschriebene Mietanbot sowie die von der Betroffenen für sich und ihren Ehemann ausgefüllten Mieter selbstauskunftsfomulare abgeholt. Dabei sei Frau O darauf aufmerksam geworden, dass der Ehemann der Betroffenen gambischer Staatsbürger sei. Am ... habe die Betroffene einen Anruf von Frau O erhalten, bei dem diese erklärt habe, dass sie und eine Vertreterin der Antragsgegnerin sich bei einem gemeinsamen Gespräch gefragt hätten, warum der Ehemann der Betroffenen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft haben wolle. Die Betroffene habe darauf erwidert, dass er diese sehr wohl anstrebe, er jedoch die österreichische Staatsbürgerschaft erst nach einem sechsjährigen Aufenthalt in Österreich beantragen könne. Nachdem die Betroffene auf Nachfrage erklärt habe, dass sie und ihr Ehemann bereits seit sechs Jahren verheiratet seien, habe Frau O erklärt „[J]a wissen sie, wenn ihr Mann abhaut, dann ist er für uns nicht greifbar.“ Die Betroffene habe darauf erwidert, dass sie den Mietvertrag unterschreiben würde und sie es daher sei, die sich zur Zahlung des Mietzinses verpflichten würde. Daraufhin habe Frau O wiederholt „Wenn ihr Mann abhaut, dann bleiben Ihnen nur noch ... Euro, vielleicht ist Ihnen das dann zu wenig.“ Am ... habe Frau O der Betroffenen telefonisch die Vermietung der Wohnung abgesagt.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass der Ehemann der Betroffenen nach eigenen Angaben nur ... Euro Nettoeinkommen habe. Für den Fall einer Ehescheidung wäre daher sein Einkommen im Verhältnis zu den Kosten, zu denen ja auch noch Gas- und Stromkosten kommen würden, zu gering gewesen. Es seien daher Überlegungen der Bonität gewesen, die dazu geführt hätten, dass von einer Vermietung an die Betroffene Abstand genommen worden sei. Es sei

eine grundsätzliche Frage der Privatautonomie im Rahmen der Verfügung über das Eigentum zukünftige Entwicklungen abzuschätzen, zukünftige Risiken zu kalkulieren und danach die Entscheidung zu treffen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Diskriminierung der Betroffenen aufgrund ihres Naheverhältnisses zu ihrem Ehemann begründet sich damit, dass der Betroffenen die Vermietung der Wohnung verweigert wurde, nachdem sich Frau O auf Ersuchen der Antragsgegnerin bei der Betroffenen erkundigt hatte, warum ihr Ehemann nicht die österreichische Staatsbürgerschaft habe und in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, dass dieser sie verlassen könnte, zum Thema gemacht wurde. Die Betroffene wollte als alleinige Mieterin der Wohnung im Mietvertrag aufgenommen werden. Aufgrund ihres Nettoeinkommens hätte die Betroffene den im Wohnungsinserat vorgesehenen Mietzins problemlos aufbringen können. Darüber hinaus arbeitet die Betroffene in einem Bereich, in dem der Verlust des Arbeitsplatzes als unwahrscheinlich zu bezeichnen ist. Die Erwähnung des geringeren Einkommens und der Staatsbürgerschaft des Ehemannes der Betroffenen hatten daher keine durch das Mietverhältnis berechtigten und begründbaren Zusammenhänge. Die in den Befragungen vor dem Senat erwähnte Begründung, dass es immer wieder zu beobachten sei, dass Personen, welche aus dem Ausland stammen würden, bei finanziellen Schwierigkeiten in ihr Heimatland zurückkehren und dabei ihre offenen Verbindlichkeiten nicht begleichen würden, zeigt, dass die Antragsgegnerin davon ausgeht, dass bei ausländischen InteressentInnen ein erhöhtes Risiko von Zahlungsausfällen besteht. Diese, auf einer Verallgemeinerung beruhende Beurteilung der Bonität bzw. Zahlungsmoral von ausländischen MieterInnen, ist als eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu bewerten.

Ergebnis: Der Senat III bejahte die Frage einer unmittelbaren Diskriminierung beim Zugang zu Wohnraum aufgrund des Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischen Zugehörigkeit und forderte die Antragsgegnerin auf, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Antragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

12. GBK III/106/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hotelbetreiber

Wegen: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und einer Belästigung.

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Erstbetroffene indischer Herkunft habe sich in Begleitung seiner Familie im „...“ eingemietet. Am Morgen des ... sei es im Apartment zu einem Ausfall des Warmwassers und der Heizung gekommen. Nach der Rückkehr der

Betroffenen am späteren Abend hätten die Betroffenen im Zimmer einen kleinen elektrischen Heizstrahler zur Überbrückung vorgefunden. Sie hätten jedoch festgestellt, dass das Warmwasser immer noch nicht funktioniert habe. Infolgedessen habe die Erstantragsgegnerin dem Erstbetroffenen angeboten, in der Früh das Badezimmer des Apartments Nr..., in dem sich auch die Rezeption befinde, während der Rezeptionszeiten, benützen zu können. Am ... gegen 9:00 Uhr habe sich der Erstbetroffene bei der Erstantragsgegnerin erkundigen wollen, wann seine Familie die angebotene Dusche benützen könne und wo er am Abend die Schlüssel für das Apartment hinterlegen solle. An der Rezeption sei jedoch nur der Zweitantragsgegner anwesend gewesen, der dem Erstbetroffenen bis dato unbekannt gewesen sei. Der Zweitantragsgegner habe dem Erstbetroffenen in lauterem Tonfall erklärt, dass die Rezeption nicht 24 Stunden besetzt sei. Demnach sei es weder möglich nach 10 Uhr auszuchecken, noch das Gepäck bis am Abend sicher zu verwahren. Der Erstbetroffene habe darauf hingewiesen, dass die Erstantragsgegnerin ihnen sowohl die Benützung der Dusche als auch die Verwahrung des Gepäcks und darüber hinaus sogar den verlängerten Aufenthalt im Apartment angeboten habe. Darauf sei der Zweitantragsgegner jedoch nicht eingegangen und habe dem Erstbetroffenen in unfreundlichen Tonfall erneut mitgeteilt, dass dies nicht möglich sei. Der Erstbetroffene habe daraufhin verlangt, mit der Erstantragsgegnerin persönlich sprechen zu wollen. In weiterer Folge habe der Zweitantragsgegner umgehend die Schlüssel des Apartments vom Erstbetroffenen konfisziert. Danach sei der Zweitantragsgegner zugleich mit dem Erstbetroffenen in das Apartment gegangen, um auch den zweiten Schlüssel einzuziehen. Dabei habe er dem Betroffenen zu verstehen gegeben, dass sie bis 10:00 Uhr das Apartment zu verlassen hätten und habe auch die Zweitbetroffene rassistisch mit den Worten „Ihr braunen Leute seid Arschlöcher und wisst nichts“ beschimpft.

Die Antragsgegner erwiderten, dass der Erstbetroffene selbst in einer äußerst aggressiven Weise seine Forderungen geltend gemacht habe. Es sei bedauerlich, dass das Warmwasser ausgefallen sei, dies möge auch in einem Gästehaus einmal passieren. Dem Erstbetroffenen und seiner Familie sei jedoch eine Ersatzdusche zur Verfügung gestellt worden und hätte dieser von der Duschkmöglichkeit Gebrauch machen können. Sämtliche Vorwürfe seien an den Haaren herbeigezogen, eine Beschimpfung habe nie stattgefunden und würde auf das Schärfste zurückgewiesen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus den nachvollziehbaren und glaubwürdigen Schilderungen der Betroffenen geht hervor, dass ihnen die vereinbarten Leistungen der Gepäcksverwahrung und der Apartmentbenützung bis am Abend sowie die Benützung eine Ersatzdusche verweigert worden sind. Des Weiteren kam es zu einer rassistischen Beschimpfung gegenüber des Erst- und der Zweitbetroffenen durch den Zweitantragsgegner. Die Antragsgegner versuchten in der Befragung den Betroffenen als „lästig“ darzustellen und warfen ihm indirekt vor, selbst den Ausfall der Therme herbeigeführt zu haben. Darüber hinaus gaben die Antragsgegner die Verschmutzung des Zimmers als Grund für die Nichteinhaltung des Vereinbarten an. Diese – oftmals widersprüchlichen – Ausführungen der Antragsgegner konnten den Senat aber nicht davon überzeugen, dass sich der Vorfall anders als im Verlangen geschildert zugetragen hat.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch beide Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethni-

schen Zugehörigkeit sowie eine Belästigung durch den Zweitantragsgegner vorliegt. Die Antragsgegner wurden aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Antragsgegner ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

13. GBK III/108/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Hausverwaltung, Immobilienmaklerin

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Wohnraum.

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene sei österreichischer Staatsbürger iranischer Herkunft. Am ... gegen 15:00 Uhr habe der Betroffene in Begleitung von Frau O und der Immobilienmaklerin Frau Y das zur Miete angebotene Atelier besichtigt. Danach seien sie zur Unterzeichnung des Mietanbots in die im selben Haus befindliche Wohnung von Frau O gegangen. Dort habe Frau Y unsicher gewirkt und habe den Betroffenen gefragt, ob es notwendig sei, dass sein voller Name im Vertrag aufgenommen werde bzw. ob man diesen nicht abkürzen könne. Auf Bestehen des Betroffenen sei letztendlich sein voller Name im Mietanbot aufgenommen worden. Nachdem der Betroffene Frau Y seinen Geburtsort Teheran mitgeteilt habe, habe sie diesen ohne ersichtlichen Grund auf dem Mietanbot vermerkt. Letztendlich sei für den Folgetag um 10:00 Uhr ein Termin für die Vertragsunterzeichnung zwischen dem Betroffenen und der Erstantragsgegnerin vereinbart worden. Am selben Tag habe Frau Y Frau O gegen 17:00 Uhr telefonisch mitgeteilt, dass sie das vorgefertigte Mietanbot mit „diesem Namen“ nicht der Erstantragsgegnerin faxen könne. Dabei habe sie zu verstehen gegeben, dass es aufgrund der Herkunft des Betroffenen besser sei, wenn sie ein neues Mietanbot auf den Namen von Frau O verfasse. Frau O sei von dieser Ankündigung überrascht gewesen, habe jedoch im Glauben, dass der Betroffene damit das Atelier problemlos benützen könne, dieser Vorgangsweise zugestimmt. Am ... sei Frau O von Frau Y mit dem Auto zum vereinbarten Termin für die Vertragsunterzeichnung zu den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin geführt worden. Der Betroffene, welcher zu diesem Zeitpunkt nicht über die vorangegangenen Gespräche zwischen Frau Y und Frau O informiert gewesen sei, sei zum vereinbarten Termin zur Vertragsunterzeichnung bei der Erstantragsgegnerin erschienen. Die ursprünglich im Mietanbot vereinbarte Summe in Höhe von ... Euro für die erste monatliche Miete, Gebühren, Kautions und Provision habe er mit sich geführt. Bei diesem Treffen seien Frau O, Frau Y, Herr P und ein Mitarbeiter der Erstantragsgegnerin anwesend gewesen. Zu Beginn des Gespräches habe Frau Y erklärt, dass sie die Situation überdacht habe und es der „einfachste Weg“ sei, wenn der Mietvertrag für das Atelier auf den Namen von Frau O laufe. Der Betroffene habe darauf überrascht reagiert und habe erklärt, dass er als Mieter des Ateliers im Mietvertrag angeführt werden wolle. Der Mitarbeiter der Erstantragsgegnerin, welcher anscheinend bis zu

diesem Zeitpunkt davon ausgegangen sei, dass Frau O das Atelier mieten würde, habe daraufhin gegenüber dem Betroffenen eine ablehnende Haltung eingenommen und habe begonnen, ihn sehr detailliert über seinen Beruf und seine finanziellen Einkünfte zu befragen. Letztlich habe der Mitarbeiter der Erstantragsgegnerin dem Betroffenen mitgeteilt, dass er Rücksprache mit den Herren Q und R halten müsse und er sich bis zum ... bezüglich der Vertragsunterzeichnung beim Betroffenen melden würde. Am ... habe Herr P bei Frau O einen bei ihr hinterlegten Schlüssel abgeholt und erklärt, dass das Atelier an jemand anderen vergeben worden sei und das Atelier nicht an „Türken und Araber“ vermietet würde.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass Herr T, Angestellter der Erstantragsgegnerin, die telefonische Nachricht von Frau Y bekommen habe, dass sie einen Mieter in Person von Frau O gefunden habe. Aufgrund dieser Information habe Herr T einen Mietvertrag über das Atelier mit Frau O ausgefertigt. Dieser Mietvertrag hätte am ... in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin unterschrieben werden sollen. Herr T habe lediglich als Urlaubsvertreter von Herrn Q fungiert, der zu dieser Zeit auf Urlaub gewesen sei und alle Verwaltungsaufgaben dieser Liegenschaft wahrnehme. Zu diesem Zeitpunkt habe die Erstantragsgegnerin keine Kenntnis vom Mietanbot des Betroffenen gehabt. Erstmals am ..., nämlich beim in Aussicht genommenen Unterfertigungstermin, sei die Erstantragsgegnerin mit diesem Umstand konfrontiert worden.

Zum Mietvertragsabschluss mit dem Betroffenen sei es ausschließlich deswegen nicht gekommen, da dieser als Beruf „Fotograf – Maler“ angeführt habe und die Erstantragsgegnerin mit dem Liegenschaftseigentümer habe Rücksprache halten müssen. Von Seiten der Liegenschaftseigentümer sei die Erstantragsgegnerin aufgefordert worden, einen Mieter mit einer besseren Bonität, d.h. mit einem regelmäßigen Einkommen zu suchen. Dieser Mieter sei schließlich auch gefunden worden, so dass eine weitere Befassung mit dem Wunsch des Betroffenen, das Atelier anzumieten, überflüssig geworden sei. Zusammenfassend stehe fest, dass die Gründe für die Ablehnung des Betroffenen keinesfalls in seiner ethnischen Zugehörigkeit gelegen seien, sondern es ausschließlich daran läge, dass der Betroffene aufgrund seiner künstlerischen Tätigkeit als Fotograf bzw. Maler über kein regelmäßiges Einkommen verfüge.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus dem festgestellten Sachverhalt geht hervor, dass der Betroffene Interesse an der Anmietung des gegenständlichen Ateliers bekundet hat und beim ersten Besichtigungstermin ein Mietanbot an die Erstantragsgegnerin gelegt hat. Im Rahmen der Erstellung des Mietanbots hat die Zweitantragsgegnerin zum Ausdruck gebracht, dass die Erstantragsgegnerin den Abschluss eines Mietvertrages mit dem Betroffenen aufgrund dessen Herkunft bzw. seines Namens verweigern könnte und hat darauf hingewirkt, dass der Betroffene im Mietanbot seinen Namen abkürzen soll. Dies liegt für den Senat darin begründet, dass die Zweitantragsgegnerin von dem Wunsch der Erstantragsgegnerin wusste, keine Objekte dieser Immobilie an Personen bestimmter ethnischer Zugehörigkeiten zu vermieten. Darüber hinaus hat die Zweitantragsgegnerin eigenhändig „Theheran“ als Geburtsort des Betroffenen auf dem Mietanbotsformular vermerkt. Nach Abschluss des Besichtigungstermins hat die Zweitantragsgegnerin nochmals Frau O angerufen und gemeint, dass sie mit diesem Namen das Fax nicht abschicken könne und hat deswegen nachgefragt, ob nicht Frau O anstelle des Betroffenen das Atelier mieten würde. Der Behauptung der Zweitantragsgegnerin

rin, dass mit dem Betroffenen gar kein Termin zur Mitvertragsunterzeichnung vereinbart worden sei, steht entgegen, dass auf dem Mietanbotsformular als „Mietvertragstermin“ der „... 10h“ angegeben ist und darüber hinaus der Betroffene zu diesem Termin mit der gesamten Provisions- bzw. Kautionssumme in bar erschienen ist. Auch die glaubwürdige Aussage von Frau O, dass ihr vom Sohn der Zweitantragsgegnerin gesagt wurde, dass das Atelier nicht an „Türken und Araber“ vermietet würde, unterstreicht die Ansicht des Senates.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerinnen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Die Antragsgegnerinnen wurden aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

14. GBK III/110/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber

Wegen: Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes.

Verfahrensdauer: 4,7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene habe schon öfters einen Abend in der Diskothek der Antragsgegnerin verbracht. Er sei bei der Recherche im Internet über die aktuellen Veranstaltungshinweise auf die geschlechtsspezifische Gestaltung der Eintrittspreise der Diskothek gestoßen. Er habe sich über die diskriminierende Vorgangsweise, wonach Frauen beim Eintritt Vergünstigungen erhalten würden geärgert und habe sich spontan in einem Schreiben an die Geschäftsführung der Antragsgegnerin über die Männer diskriminierenden Preise beschwert. Ausdrücklich habe er sich dabei auf das Event „...“ am ... bezogen, für das der Eintritt für Männer ... Euro für Frauen allerdings nur ... Euro (4 Euro weniger) betragen habe. Unter Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz habe der Betroffene die Geschäftsführung der Antragsgegnerin ersucht, in Zukunft geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei der Preisgestaltung zu unterlassen. Der Betroffene habe umgehend eine Antwort der Antragsgegnerin bekommen, worin die geschlechtsspezifischen Preise verteidigt würden. Man habe vor allem damit argumentiert, dass das beliebte „All you can drink“ Angebot, das einen Inklusivpreis von ... Euro bzw. ... Euro für „Boys“ und ... Euro bzw. ... Euro für „Ladies“ (4 Euro weniger) bezeichne, ein optionales Angebot des Hauses sei, dass man in Anspruch nehmen könne oder auch nicht. Schließlich berufe man sich darauf, dass die Diskothek der Antragsgegnerin keine öffentliche Einrichtung sei und schon gar nicht ein öffentlicher Dienstleister. Es würde daher nach wie vor das Hausrecht gelten.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass zur Förderung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen mittels Eintrittsermäßigungen für Frauen ein Ausgleich dafür geschaffen würde, dass

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

Frauen im Durchschnitt ein geringeres Einkommen zur Verfügung stehe als Männern. Eintrittsermäßigungen für Frauen in eine Diskothek würden daher auch als positive Maßnahmen gemäß § 34 GIBG gelten. In Bezug auf das Angebot der Antragsgegnerin „... – all you can drink: Boys ... Euro, Ladies ... Euro“ (4 Euro weniger) würde ebenfalls ein Ausgleich dafür geschaffen, dass Frauen im Durchschnitt ein geringeres Einkommen zur Verfügung stehe als Männern. Darüber hinaus würden diese Angebote keine Diskriminierung darstellen, da Männer im Allgemeinen mehr trinken würden als Frauen und daher eine niedrigere Getränkepauschale für Frauen gerechtfertigt sei.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Das Angebot der Antragsgegnerin „... – all you can drink“ ist als eine Dienstleistung zu beurteilen, die beiden Geschlechtern ohne Einschränkung zur Verfügung steht. Die Inanspruchnahme dieses Angebots durch Männer setzt die Bezahlung eines um 4 Euro höheren Betrages voraus, was eine weniger günstige Behandlung in einer vergleichbaren Situation gemäß § 32 Abs. 1 GIBG bedeutet. Frauen erhalten den günstigeren Preis ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes, während Männer um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können, mehr bezahlen müssen. Die Differenzierung bezieht sich somit allein auf das Geschlecht. Die Ausnahmebestimmung des § 33 GIBG kommt nicht zur Anwendung, da das gegenständliche Angebot weder ausschließlich noch überwiegend nur für Personen eines Geschlechtes zur Verfügung gestellt wird. Auch kann in dieser Differenzierung keine positive Maßnahme gemäß § 34 GIBG erkannt werden. Vielmehr ist der Senat der Ansicht, dass eine für Frauen und Männer unterschiedliche Preisgestaltung Gegenteiliges bewirkt und zur Verstärkung von stereotypem Geschlechterverhalten und veralteten Rollenbildern beiträgt. Auch wirtschaftliche Argumente („Männer würden mehr trinken“) oder Marketingstrategien rechtfertigten keine Durchbrechung des Gleichbehandlungsgebotes. Bei einer solchen Getränkepauschale handelt es sich also bloß um eine Absatzförderungsmaßnahme.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt. Die Antragsgegnerin wurde aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihres Geschlechtes, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Antragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

15. GBK III/112/12

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber, Türsteher

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Belästigung beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 8,6 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene habe geschildert, dass er die Diskothek habe besuchen wollen. Als er sich dem Eingang genähert habe, habe der Türsteher gemeint, dass es heute keine weiteren Einlässe mehr gebe und ihn zur Seite geschoben. Der Betroffene habe währenddessen beobachtet, dass andere Personen zur Kassa gegangen seien, bezahlt hätten und ohne Probleme in das Lokal eingelassen worden seien. Als der Betroffene den Türsteher gefragt habe, warum diese Menschen hineingehen dürften, er aber nicht, habe er keine Antwort erhalten.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass der Betroffene am Vorfalstag zur Kassa gekommen sei, welche vom Zweitantragsgegner geführt worden sei. Zu diesem Zeitpunkt habe sich auch der Einsatzleiter, der Drittantragsgegner, bei der Kassa befunden, welcher dem Zweitantragsgegner mitgeteilt habe, dass der Betroffene Hausverbot hätte, da er bereits wiederholtermaßen und trotz erfolgten Belehrungen äußerst negativ aufgefallen wäre. Hinzu sei gekommen, dass der Betroffene entgegen der ausdrücklichen und ihm auch bekannten Bekleidungs Vorschriften (www...) das Lokal mit Sportbekleidung habe betreten wollen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Aus den Schilderungen des Betroffenen ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen des Betroffenen lassen keinen Zweifel daran, dass der im Auftrag der Erstantragsgegnerin handelnde Zweitantragsgegner, den Betroffenen am gegenständlichen Abend allein aufgrund seiner ethnischen Herkunft nicht eingelassen hat. Der Betroffene war gemäß den Kleidervorschriften der Diskothek gekleidet. Ihm wurde durch den Zweitantragsgegner der Einlass nur mit der Begründung, dass es am gegenständlichen Abend keine weiteren Einlässe gebe, verweigert. Eine weitere Begründung des Türstehers erfolgte nicht. Insbesondere, dass der Betroffene beobachten konnte, dass andere Personen nach ihm bezahlten und problemlos in das Lokal eingelassen wurden, spricht nach den Erfahrungen des Senates mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit für eine Verweigerung des Eintritts aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung und eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Die Antragsgegner wurden aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

16. GBK III/113/12

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und Belästigung beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 4 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Am ... hätten die beiden Antragsteller gemeinsam mit ihrer Tochter und einem albanischen Freund einen Ausflug an die Donau gemacht. Bei dem Lokal „...“ habe die Familie etwas konsumieren wollen. Das Ende der zum Lokal führenden Straße sei abgesperrt gewesen. Dort hätten sich ein Heurigenstand mit Grill und ein Musikzelt befunden. Die Antragstellerin habe Essen und Getränke gekauft, die sie sofort an der Kassa bezahlt habe. Der Antragsteller sei inzwischen mit seiner Tochter schwimmen gegangen. Einige Zeit später habe der Antragsteller beschlossen, eine weitere Flasche Wein und Soda zu kaufen, die er wieder sofort bezahlt habe. Kurz darauf habe Musik zu spielen begonnen. Ein Mann mit einer Kassa sei zu den Antragstellern gekommen und habe sie aufgefordert, 12 Euro für die Musik zu bezahlen. Die Antragsteller und ihr Begleiter hätten zu diesem Zeitpunkt jedoch nur mehr 15 Euro in bar dabei gehabt, die sie dem Mann übergeben hätten. Dieser habe ihnen mitgeteilt, dass dies zu wenig sei. Die Antragsteller hätten angekündigt, dass sie rasch austrinken und dann gehen würden oder alternativ den Fehlbetrag verlässlich am nächsten Tag entrichten könnten. Der Mann habe jedoch den Veranstalter zu Tisch gerufen, welcher der Antragsgegner gewesen sei. Der Antragsgegner habe die Antragsteller aufgefordert sofort zu gehen, wenn sie nicht bezahlen würden. Der Antragsteller habe wiederholt, dass er kein Bargeld mehr bei sich habe, die Gruppe jedoch noch Bankomat- und Kreditkarten dabei hätten. Der Antragsgegner habe jedoch entschieden, dass die Antragsteller und ihre Begleitung sofort gehen müssten und habe die Antragstellerin am Oberarm gepackt. Dabei habe er geschimpft: „Ihr Tschuschen! Schleicht Euch dorthin, wo ihr herkommt! Ihr zahlt eh keine Steuern!“ Die Antragstellerin habe er in Folge als „ausländische Schlampe“ bzw. „ausländische Nutte“, die sich „schleichen soll“ bezeichnet. Der Antragsgegner habe dabei auf die Antragsteller extrem aggressiv und angetrunken gewirkt. Der Antragsgegner habe dann begonnen, die auf dem Tisch befindlichen Getränke auszuleeren und sie damit anzuspritzen. Er habe den Antragsteller angeblickt und gerufen: „Du Tschusch, verschwind!“ Der Antragsgegner habe die Antragstellerin attackiert und habe ihr Limonade über den Kopf geschüttet. Der Antragsteller habe versucht dem Antragsgegner die Flasche zu entwenden, worauf dieser versucht habe, mit der Flasche auf den Kopf des Antragstellers zu schlagen. Die Antragstellerin habe versucht den Antragsgegner zu stoppen, indem sie ihn am T-Shirt packte, das dabei zerrissen sei. Die Antragsteller hätten schließlich die Polizei rufen können.

Der Antragsgegner erwiderte, dass die Anschuldigungen der Antragsteller haltlos und zur Gänze unzutreffend seien. Das Fest „...“ sei vom Antragsgegner organisiert worden. Bei diesem Fest hätten zwei Musikgruppen gespielt. Um die Unkosten abzudecken, sei von jedem Besucher ein Musikbeitrag von 12 Euro kassiert worden. Auf diesen Musikbeitrag seien die Teilnehmer der Veranstaltung bereits am Eingang zum (mit einem Scherengitter abgesperrten) Veranstaltungsgelände durch ein Plakat hingewiesen worden. Dieser Umstand sei somit auch den Antragstellern ab dem Zeitpunkt des Betretens des Veranstaltungsortes bekannt gewesen. Die Antragsteller hätten sich trotz mehrmaliger Aufforderung geweigert, den Musikbeitrag zu bezahlen. Daher habe der Antragsgegner die beiden Antragsteller aufgefordert, die Veranstaltung zu verlassen. Daraufhin sei die Antragstellerin immer lauter geworden, habe sich weiterhin beharrlich geweigert zu gehen und habe begonnen, laut und hysterisch zu schreien. Danach habe die Antragstellerin ein Glas genommen und habe dem Antragsgegner den Inhalt ins Gesicht geleert. Dabei habe sie ihn mit „Du Nazi-Sau“ angeschrien und habe ihm zweimal ins Gesicht gespuckt. Die Antragstellerin sei noch aggressiver geworden und habe den Antragsgegner mit Gläsern und Flaschen beschossen. In weiterer Folge habe sie auch noch den

Tisch umgeschmissen, wobei sich der Antragsgegner den rechten Ringfinger gequetscht habe. Schließlich sei der von der Antragstellerin umgeworfene Tisch noch auf den Fuß des Antragsgegners gefallen, welcher dabei abermals verletzt worden sei. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner das T-Shirt vom Leib gerissen. Der Antragsgegner habe versucht den Tisch wieder aufzustellen, als er plötzlich von einer von der Antragstellerin geworfenen Weinflasche am Kopf getroffen worden sei und wieder zu Boden gestoßen worden sei. Der Antragsgegner habe dadurch eine Schädelprellung erlitten. Der Antragsgegner habe die Antragstellerin weder tätlich angegriffen noch habe er sie beschimpft und schon gar nicht rassistisch. Er habe auch den Antragsteller weder tätlich angegriffen noch beschimpft. Die von der Antragstellerin behaupteten Verletzungen würden jedenfalls nicht vom Antragsgegner stammen und seien für diesen auch nicht nachvollziehbar.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Die Antragsteller hatten am Veranstaltungsgelände bereits 75 Euro für Essen und Getränke ausgegeben, als Herr O die Gruppe aufforderte, den Musikbeitrag zu entrichten. Die Antragsteller und ihr Bekannter legten daraufhin ihr gesamtes verbliebenes Bargeld in der Höhe von 15 Euro zusammen, welches die Antragstellerin Herrn O übergab. Die Antragstellerin ist somit der geforderten Entrichtung des Musikbeitrages nachgekommen. Als der Antragsgegner zu dieser Situation hinzukam, ging es für ihn primär um die Nichtbezahlung des geforderten Musikbeitrags. Über die von der Antragstellerin bereits bezahlten 15 Euro war der Antragsgegner von Herrn O informiert worden, wie dieser in seiner Befragung glaubhaft dargelegt hat. Der Antragsgegner forderte jedoch die Antragsteller sofort in aggressiver und rassistischer Weise auf, den Veranstaltungsort ohne Konsumation des bereits bezahlten Essens und der Getränke zu verlassen. Dabei verlieh er seiner aggressiven Forderung durch rassistische Aussagen und Beleidigungen gegenüber den Antragstellern Nachdruck und wurde schließlich gegenüber den Antragstellern auch körperlich übergriffig, wobei er die Antragstellerin verletzte. Da der Antragsgegner der Antragstellerin somit mit ausdrücklichem Hinweis auf ihre tatsächliche bzw. vermeintliche ethnische Zugehörigkeit die weitere Inanspruchnahme der Dienstleistungen im Rahmen seiner Veranstaltung mit Gewalt verunmöglichte, verletzte er § 31 Abs. 1 leg.cit. und diskriminierte die Antragsteller:in unmittelbar aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen liegt nicht vor, da dieser zunächst die Getränke ohne weitere Probleme bestellen konnte.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch den Antragsgegner eine unmittelbare Diskriminierung und eine Belästigung der Antragstellerin sowie eine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegen. Der Antragsgegner wurde aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln.

17. GBK III/114/12

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Busfahrer, Verkehrsbetrieb

Wegen: Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 4,2 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Am ... habe der Antragsteller von ... gegen 13:50 Uhr mit dem Bus Nummer ... zur Station ... fahren wollen. Der Antragsteller sei in den vorderen Bereich des Busses gegangen und habe sich hinter dem Fahrer an den äußersten Rand eines freien Sitzes neben ein junges Mädchen gesetzt. Das Mädchen habe ein Plastiksackerl halb auf dem freien Sitz liegen gehabt und habe dieses daraufhin wegnehmen wollen. Der Antragsteller habe ihr gesagt, dass sie das Plastiksackerl ruhig auf dem Sitz lassen könne, es ihn nicht stören würde und er außerdem sowieso in Kürze aussteigen würde. Das Mädchen habe nicht reagiert, worauf eine Frau sich zum Antragsteller umgedreht habe und zu ihm gesagt habe, dass das Mädchen sich ein wenig vor ihm fürchten würde. Plötzlich habe sich der Busfahrer unvermittelt zum Antragsteller umgedreht, habe ihn geduzt und habe ihn in äußerst rüdem und unhöflichem Ton dazu aufgefordert, auszusteigen („Du steigst jetzt aus!“). Der Antragsteller habe geantwortet, dass sie einander nicht persönlich kennen würden und der Busfahrer ihn nicht mit „Du“ ansprechen solle und habe gefragt, warum er aussteigen solle. Seine Antwort habe gelautet: „Du hast das Mädchen angefasst!“ Der Antragsteller sei sehr schockiert und empört über diesen Vorwurf gewesen und habe geantwortet, dass das nicht stimmen würde, dass der Busfahrer ein Lügner sei und er sicher nicht aussteigen würde. Darauf habe der Busfahrer gesagt: „Du steigst jetzt aus, sonst hole ich die Polizei“. Der Antragsteller habe geantwortet, dass er gespannt sei, wo das alles hinführen würde und dass er eine solche Anschuldigung sicher nicht auf sich sitzen lasse und nicht aus dem Bus aussteigen würde. Während der Busfahrer sein Handy zur Hand genommen habe und zu wählen begonnen habe, habe der Antragsteller die Mutter des Mädchens angesprochen und habe sie gefragt, warum sie die Situation nicht aufgeklärt habe, da sie doch alles beobachtet habe. Daraufhin habe die Frau mit dem Busfahrer gesprochen und habe ihm gesagt, dass gar nichts geschehen sei. In der Folge habe der Busfahrer sein Handy wieder beiseitegelegt und sei endlich weitergefahren. Bei der nächsten Haltestelle habe der Antragsteller den Bus verlassen.

Der Erstantragsgegner erwiderte, dass ein Mädchen eingestiegen sei, die am ersten Doppelsitz schräg hinter der Fahrertür am Fenster Platz genommen habe. Der Blick des Erstantragsgegners sei auf die Eingangstür gerichtet gewesen, wodurch er das Mädchen und den Plastiksack gesehen habe, den diese neben sich auf den zweiten freien Platz gelegt habe. Der Antragsteller habe sich neben das Mädchen gesetzt, wobei der Erstantragsgegner gesehen habe, dass der Antragsteller seine Hand auf die Hand des Mädchens gelegt habe und diese zurückgezuckt sei. Zu diesem Zeitpunkt habe sich der Antragsgegner nichts weiter dabei gedacht. In der Zwischenzeit sei die Mutter des Mädchens, für die diese offenbar den Platz mit dem Plastiksack freigehalten habe, ebenfalls eingestiegen. Der Erstantragsgegner habe die Mutter zum Antragsteller sagen hören, dass das Mädchen schreckhaft sei, worauf der Antragsteller erwidert habe, dass er ihrer Tochter nichts tun würde. In der Folge sei eine Diskussion zwischen dem Antragsteller und der Mutter ausgebrochen, die auch von den anderen Fahrgästen kommentiert worden sei. Die Diskussion habe sich um das Mädchen, den Sitzplatz und den Plastiksack gedreht. Der Antragsteller habe wiederholt darauf hingewiesen, dass es keinen Grund gebe, warum er denn nicht da sitzen solle und das Mädchen keine Angst vor ihm zu

haben brauche. Das Mädchen sei während der Diskussion vom Antragsteller weggerückt und habe verschreckt ausgesehen. Für Busfahrer gebe es im Falle eines Konfliktes zwischen Fahrgästen die Anweisung zu intervenieren und die Fahrgäste zur Ruhe aufzufordern. Konkret habe er den Antragsteller aufgefordert, sich ruhig zu verhalten und falls er dieser Aufforderung nicht nachkommen würde, er diesen von der Weiterfahrt ausschließen würde. Der Erstantragsgegner habe dabei den Antragsteller nicht geduzt. Er habe den Antragsteller deswegen adressiert, weil dieser laut und aggressiv auf die Mutter eingespochen habe und das Mädchen offensichtlich vor ihm erschreckt zurückgewichen sei. Falls es andersrum gewesen wäre, hätte der Erstantragsgegner die Mutter aufgefordert, den Bus zu verlassen. Der Erstantragsgegner habe nur den Konflikt zwischen der Mutter und dem Antragsteller beenden wollen und dann in Ruhe seine Fahrt fortsetzen wollen. Nach dieser Aufforderung habe der Erstantragsgegner die Fahrt aufgenommen. Die Aufforderung habe aber nicht gefruchtet, sodass er bei der nächsten Haltestelle den Antragsteller wieder angesprochen habe, dass er sich beruhigen solle und falls dies nicht geschehen würde, er den Bus verlassen müsse. Der Antragsteller habe nur sinngemäß erklärt, er würde einmal sehen wollen, wie der Busfahrer das machen wolle. Daraufhin habe der Erstantragsgegner sein Handy genommen und habe erklärt, dass er die Polizei rufen würde, falls sich der Antragsteller nicht beruhigen würde. Die Mutter des Mädchens habe sich hier eingeschaltet und habe gemeint, dass es der Busfahrer damit bewenden lassen solle. Daraufhin habe der Erstantragsgegner das Handy wieder eingesteckt und habe die Fahrt wieder aufgenommen. Bei der nächsten Station sei der Antragsteller ausgestiegen, habe gegenüber dem Erstantragsgegner den Vorwurf erhoben, dass er arrogant und rassistisch sei, und habe dem Erstantragsgegner schließlich noch grinsend den Mittelfinger gezeigt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Antragsteller hat sich auf den Platz neben der Tochter von Frau O gesetzt. Dieser Platz war von der Tochter mit einem Einkaufssackerl für die Mutter reserviert. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Antragsteller beim Setzen tatsächlich die Hand des Mädchens berührt hat oder nicht. Der Erstantragsgegner war nach seinen Aussagen jedoch davon überzeugt, eine solche Berührung gesehen zu haben. Die nachfolgende Diskussion über den Sitzplatz zwischen Frau O und dem Antragsteller hat nach Ansicht des Senates eine Lautstärke erreicht, die den Erstantragsgegner in seiner Konzentration gestört hat und ihn zum Einschreiten veranlasst hat. Es ist davon auszugehen, dass der Lenker/die Lenkerin eines Busses auf dieser Linie, diesen aufgrund des Verkehrsaufkommens und der Linienführung sehr konzentriert lenken muss und lautstarke Diskussionen der Passagiere ein Sicherheitsrisiko darstellen. Aufgrund des festgestellten Sachverhalts ist der Senat III zur Ansicht gelangt, dass der Erstantragsgegner sich allein aufgrund der Lautstärke der Diskussion zwischen dem Antragsteller und Frau O in die Diskussion eingemischt und um Ruhe gebeten hat. Der Erstantragsgegner hat sich allerdings nur an den Antragsteller gewandt, welcher dies als ungerechtfertigt empfunden hat. In diese Situation hat der Erstantragsgegner auch seine vorherige Beobachtung eingebracht, dass der Antragsteller die Hand des Mädchens berührt hätte, was zu einer weiteren Eskalation in der Diskussion geführt hat. Der vom Erstantragsgegner in der Folge angedrohte Verweis aus dem Bus war nach Ansicht des Senates aber allein der mittlerweile eskalierten Situation geschuldet. Es konnten vom Senat III keinerlei ethnisch motivierten Hintergründe dafür erkannt werden. Überdies ist es zweifelhaft, ob der Erstantragsgegner den Antragsteller bei seinem Einschreiten überhaupt als fremd wahrgenommen hat.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Belästigung des Antragstellers vorliegt.

18. GBK III/115/12

Eingebracht: Antragsteller (vertreten durch den Verein ZARA)

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber, Türsteher

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 4,8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Antragsteller habe gemeinsam mit seinen Freunden B und C gegen 23:30 Uhr das Lokal „X Club“ in ... besuchen wollen. Eine Bekannte von B und C habe sich bereits im Club befunden. Sie seien gemeinsam zum Eingang des Clubs gegangen. B und C hätten sich vor dem Antragsteller befunden. Beide seien von den zwei neben dem Eingang befindlichen Türstehern nicht angesprochen worden, einer der Türsteher habe ihnen sofort die Tür aufgehalten. Als beide bereits den Vorraum des Lokals betreten hätten und damit also die Türsteher bereits passiert hätten, sei der Antragsteller von den Türstehern beim Betreten des Eingangs aufgehalten worden. Die Türsteher hätten offensichtlich zuerst nicht bemerkt, dass sie eine Gruppe bilden würden. C und B seien gefragt worden, ob sie zusammengehören würden. Als sie dies bejaht hätten, habe einer der Türsteher die beiden wieder hinaus vor den Eingang gelotst und habe begonnen, den Antragsteller zu befragen. Die Frage, ob der Antragsteller den Club schon einmal besucht habe, habe er wahrheitsgemäß bejaht. Der Türsteher habe dem Antragsteller geantwortet, dass er ihn hier noch nie gesehen habe, habe ihn zur Seite geschoben und habe damit das Gespräch beendet. Der Antragsteller habe in der Folge durch Nachfragen versucht herauszufinden, weshalb ihm – im Gegensatz zu seinen beiden Freunden – der Zutritt zum Lokal verweigert worden sei. Der Antragsteller habe aber keine zufriedenstellende Antwort erhalten.

Von der Antragsgegnerin langte zu den Vorwürfen keine Stellungnahme ein. Auch wurde seitens der Antragsgegnerin der geforderten Übermittlung der Namen und ladungsfähigen Adressen der am gegenständlichen Abend diensthabenden Türsteher nicht nachgekommen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Zunächst muss festgehalten werden, dass die Antragsgegnerin sich dem Verfahren völlig entzogen hat, da sie der Aufforderung zur Stellungnahme nicht nachgekommen ist, die Aufforderung zur Übermittlung der Identität der Türsteher ignorierte und auch kein/e Vertreter/in der Antragsgegnerin zur Befragung vor dem Senat erschienen ist. Aus den Schilderungen des Antragstellers und der Auskunftspersonen ging nachvollziehbar und glaubwürdig hervor, dass sich der Vorfall, wie im Antrag ausgeführt, zugetragen hat. Die überzeugenden Aussagen des Antragstellers und der Auskunftsperson lassen keinen Zweifel daran, dass die im Auftrag der Antragsgegnerin handelnden Türsteher den Antragsteller am gegenständlichen Abend allein aufgrund seiner ethnischen Herkunft nicht eingelassen haben.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Die Antragsgegner wurden aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage der Erstantragsgegnerin ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

19. GBK III/120/13

Eingebracht: Antragsteller

Antragsgegner/in: Lokalbetreiber

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Am Abend des ... habe in ... im „...“ die Tanzveranstaltung „...“ stattgefunden. Diese finde üblicherweise ein bis dreimal pro Monat statt und würde von der Antragsgegnerin veranstaltet. Zielgruppe der Veranstalterin seien eindeutig jegliche Besucher über 18 Jahren, unabhängig von deren Geschlecht. Weibliche Besucherinnen hätten bei dieser Veranstaltung keinen Eintritt zu bezahlen gehabt. Männliche Besucher hätten im Gegensatz dazu beim Eingang 8 Euro zu entrichten gehabt. Männliche Besucher hätten ein rotes Armband erhalten, welches während der Tanzveranstaltung am Arm habe getragen werden müssen, um einen dauerhaften Zugang zur Veranstaltungslokalität bei zwischenzeitlichem Verlassen gewährt zu bekommen. Weibliche Besucherinnen hätten ein solches Armband nicht tragen müssen.

Die Antragsgegnerin erwiderte, dass Frauen tatsächlich diese Veranstaltung besuchen könnten, ohne für den Eintritt zahlen zu müssen. Die Antragsgegnerin habe sich dazu entschieden, einen kleinen persönlichen Beitrag zu leisten, dass die bekannte bestehende Ungleichheit zwischen Männern und Frauen hinsichtlich deren Einkommen ausgeglichen werde. Betriebswirtschaftliche Überlegungen hätten bei dieser Entscheidung keine Rolle gespielt.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Indem Frauen für den Besuch der gegenständlichen Tanzveranstaltung keinen Eintrittspreis bezahlen müssen, werden Männer, die den Eintrittspreis in der Höhe von 8 Euro bezahlen müssen, gemäß § 32 Abs. 1 GIBG in einer vergleichbaren Situation gegenüber Frauen weniger günstig behandelt. Frauen erhalten diese Vergünstigung ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes, während Männer – um die gleiche Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können – bezahlen müssen. Diese Differenzierung bezieht sich somit allein auf das Geschlecht. Diese Geschäftspolitik wird von der Antragsgegnerin im Wesentlichen weiters damit begründet, dass dadurch versucht werde, den bestehenden Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männer etwas auszugleichen. § 34 GIBG durchbricht zwar das Diskriminierungsverbot für spezielle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, die unter bestimmten Voraussetzungen Benachteiligungen aufgrund des Ge-

schlechtes verhindert oder ausgleichen sollen, eine solche Förderung der Gleichstellung kann jedoch durch einen Gratiszugang für Frauen zu einer Tanzveranstaltung nicht erblickt werden.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt.

20. GBK III/126/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Sportartikelhändler

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung und Belästigung der Betroffenen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Verfahrensdauer: 3,8 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Beim Betreten des Geschäftes hätten sich die Betroffene und eine Mitarbeiterin an der Kassa begrüßt. Auf die folgende Frage der Mitarbeiterin, sie ihnen helfen könne, erwiderte die Betroffene, dass sie sich im Geschäft umsehen wolle. Danach habe sich die Betroffene Sportbekleidung näher angesehen, während sich ihr Mann in etwa drei Meter hinter ihr im Geschäft umgesehen habe. Ca. fünf Minuten später sei der Antragsgegner zur Betroffenen gekommen und habe sie in einem, ihr unfreundlich erscheinenden Tonfall, gefragt, wonach sie suche. Die Betroffene habe ihm erklärt, dass sie sich nach Sportkleidung für ihre Kinder umsehe, woraufhin der Antragsgegner erwidert habe, dass er keine Kinderkleidung führe. Als sie daraufhin erklärt habe, dass ihre Kinder bereits erwachsen seien, habe sich der Antragsgegner der Betroffenen weiter genähert und ihr mit lauter Stimme erklärt: „Ich kenne euch Ausländer“ und habe dabei mit Handbewegungen in Richtung der Ausgangstür gedeutet. Auf die weitere Drohung des Antragsgegners, dass er die Polizei rufen würde, habe die Betroffene erwidert, dass sie diese selbst anrufen würde. Daraufhin habe der Antragsgegner mehrmals erklärt, dass er keine Ausländer in seinem Geschäft wolle und habe dabei wiederholt „verschwindet“ gerufen. Im Zuge dessen habe der Antragsgegner zum Verjagen von Tieren gebräuchliche Laute gemacht.

Der Antragsgegner erwiderte, dass es den Tatsachen entspreche, dass der Antragsgegner die Betroffene des Geschäftes verwiesen habe, jedoch keinesfalls im Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit. Der Antragsgegner habe das Betreten des Geschäftes durch die Betroffene vom Werkstattraum aus (Klingelanlage Eingangstür) mitverfolgt. In weiterer Folge habe sich die Betroffene eine ungewöhnlich lange und über das übliche Maß hinausreichende Zeit im Bereich der Mammut Bekleidung aufgehalten und habe sich immer wieder in auffälliger Weise umgesehen. Der Bereich der Mammut Bekleidung sei aber, auch bei äußerst langsamer und genauer Betrachtung, in wenigen Minuten durchgesehen. In diesem Zusammenhang sei zu erwähnen, dass er in den letzten Monaten, gerade aus der eher hochpreisigen Mammut Kollektion, starke Warenverluste durch Ladendiebstahl erlitten habe. Nachdem dem Antragsgegner die Zeit zu lange geworden sei, habe er die Betroffene ein weiteres Mal nach ihrem Begehrt gefragt, worauf sie erwidert habe, dass sie nach Kinderkleidung suche. Dieser Um-

stand sei dem Antragsgegner für seine Annahme, dass die Betroffene das Geschäft „auskundschaften“ würde, insofern rechtfertigend gewesen, als seine Mammut Kollektion ausschließlich Erwachsenenkleidung beinhalten würde. Das habe der Antragsgegner als endgültige Bestätigung seiner vorhergehenden und bereits angeführten Annahme angenommen und habe die Betroffene aufgefordert, das Geschäft zu verlassen.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Der Verweis der Betroffenen aus dem Sportgeschäft des Antragsgegners ist evident. Obwohl die Angaben der Verweildauer der Betroffenen im Sportgeschäft seitens der Auskunftspersonen divergieren, konnte vom Senat dennoch keine über das übliche Maß hinausgehende Verweildauer der Betroffenen festgestellt werden. Die vom Antragsgegner geäußerte Vermutung, dass sich die Betroffene „mindestens 10 Minuten“ vor der Mammut Kollektion aufgehalten haben soll, rechtfertigt einen Verweis aus dem Geschäftslokal nicht. Daher erscheint die Handlungsweise des Antragsgegners, ausschließlich im Lichte einer überstrapazierten Verweildauer, nicht nachvollziehbar. Darüber hinaus brachte der Antragsgegner in seiner Befragung mehrmals seine Vermutung zum Ausdruck, dass die Betroffenen aufgrund ihres verdächtigen Verhaltens die Begehung eines Ladendiebstahls im Sinne gehabt hätten. Die dazu vorgebrachten Umstände, dass sich die Betroffene länger bestimmte Waren angesehen hat und auf Nachfrage erklärte, dass sie sich nach Kleidung für ihre erwachsenen Kinder umsehe, ergeben für diese Vermutung aber keinerlei gerechtfertigte oder schlüssige Grundlagen. Aus diesen Gründen ist der Senat zur Ansicht gelangt, dass der Antragsgegner stereotypisch die Betroffenen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft einer „Risiko-Gruppe“ angehörend eingestuft hat und sie daher aufgefordert hat, das Geschäft zu verlassen.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass durch den Antragsgegner eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine unmittelbare Diskriminierung und einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. Der Antragsgegner wurde aufgefordert, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Zukunft alle Menschen, ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, gleich zu behandeln. Ferner sollte auf der Homepage des Antragsgegners ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen werden.

21. GBK III/130/13

Eingebracht: GAW

Antragsgegner/in: Autoteilehändler, Angestellter

Wegen: Unmittelbare Diskriminierung und Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Verfahrensdauer: 3,3 Monate

Vorbringen/Erwiderung der Antragsgegner/in: Der Betroffene stamme aus dem Iran und sei österreichischer Staatsbürger. Am Tag zuvor habe er im Geschäft der Antragsgegnerin einen original VW-Zahnriemensatz, komplett, inklusive Wasserpumpe und Keilriemen bestellt, so wie dieser ihm vom Zweitantragsgegner zum Preis von 159 Euro angeboten worden sei. Der Betroffene habe den Zahnriemensatz auch sogleich bezahlt. Beim Abholen der Ware habe sich

Tätigkeitsbericht GBK-Senat III – durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge

zum einen herausgestellt, dass es sich nicht um originale VW-Ersatzteile gehandelt habe und zum anderen ein Keilriemen gefehlt habe. Daher habe der Betroffene die Ware so nicht annehmen wollen. Frau O, die Ehefrau des Geschäftsführers, habe darauf beharrt, dass der Keilriemen nie inkludiert sei und der Betroffene die bestellte und bereits bezahlte Ware anzunehmen habe. Der Betroffene habe aber sein Geld zurückhaben oder zumindest eine Gutschrift haben wollen. Daraufhin habe der Zweitantragsgegner den Betroffenen als „Arschloch“ und als „Ausländer vom Balkan“ beschimpft. Des Weiteren habe er dem Betroffenen vorgeworfen, lediglich ein „Pfuschesgeschäft“ machen zu wollen, welches aber „hier in Österreich“ nicht gemacht würde. Als der Betroffene darauf entgegnete, dass er Österreicher sei, meinte der Zweitantragsgegner: „Du bist ein gefälschter Österreicher“. Schließlich habe der Zweitantragsgegner den Karton mit dem Zahnriemensatz genommen und habe ihn dem Betroffenen ins Gesicht geworfen. Er habe den Betroffenen dabei aber nicht getroffen und der Karton sei auf den Boden gefallen. Daraufhin habe der Betroffene das Geschäft verlassen und habe die Polizei gerufen.

Die Erstantragsgegnerin erwiderte, dass es unrichtig sei, dass der Betroffene einen original VW-Zahnriemensatz komplett inklusive Wasserpumpe und Keilriemen bestellt hätte. In diesem Fall hätte der Betroffene wohl einen VW-Fachbetrieb aufgesucht, um Originalersatzteile zu erhalten. In weiterer Folge habe der Betroffene vom Vertrag zurücktreten wollen, da sein Mechaniker keine Zeit für den Einbau gehabt habe und bei einer Reparatur in einer VW-Werkstätte ein Aufschlag von 100 Euro noch dazu gekommen wäre, wenn der Betroffene die Ersatzteile selbst mitbringen würde. Zum Zeitpunkt des beabsichtigten Rücktritts sei es zu einer längeren Diskussion gekommen, da die Erstantragsgegnerin den Standpunkt vertreten habe, dass allenfalls eine Gutschrift gewährt werden könne, da der Einbau der Ersatzteile nicht das Problem der Erstantragsgegnerin sein könne. Die Erstantragsgegnerin habe sogar für den Betroffenen noch ein anderes, äußerst günstiges Angebot für den Einbau der Ersatzteile organisiert. Daraufhin habe der Betroffene vor anderen anwesenden Kunden erklärt, dass „alle ihn betrügen wollen“ und er jetzt das Ersatzteil generell zurückgeben wolle, womit allerdings wieder das Thema entstanden sei, dass die Erstantragsgegnerin lediglich bereit gewesen sei, eine Gutschrift auszustellen. Der Betroffene habe mit deutlicher Vehemenz darauf bestanden, das Bargeld sofort zurückzuerhalten. Dabei sei er mehr als nur laut geworden und habe zwei Angestellte als „Rassisten“ und „Ausländerfeinde“ bezeichnet.

Auszug aus dem Prüfungsergebnis: Wie in den Feststellungen erläutert, hat die Erstantragsgegnerin die zuerst bestellte Ware umstandslos zurückgenommen und dafür eine Gutschrift in Höhe der bezahlten Summe ausgestellt. Auch bei der darauffolgenden Bestellung wurde, im Vorfeld des gegenständlichen Streitgesprächs, seitens der Angestellten der Erstantragsgegnerin zunächst unzweifelhaft das Angebot der Rücknahme der Ware, bei gleichzeitiger Ausstellung einer Gutschrift in Höhe der bezahlten Summe gemacht. Die Rücknahme der Ware wurde dem Betroffenen daher nicht verweigert. Aufgrund des in der Befragung des Betroffenen gewonnenen persönlichen Eindrucks ist der Senat davon überzeugt, dass dieses Gespräch seitens des Betroffenen immer emotionaler wurde. Diese Tatsache wird auch durch die schriftliche Meldung des Polizisten deutlich, der den Betroffenen mehrmals aufgefordert hat, das Geschäft während der Amtshandlung zu verlassen und sich zu beruhigen. Nach durchgeführtem Ermittlungsverfahren gelangte der erkennende Senat aufgrund der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und der von der Polizei

vorgelegten Dokumente daher zur Auffassung, dass die Antragsgegner glaubwürdig darlegen konnten, den Betroffenen nicht belästigt zu haben. Es konnte keine mit der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen im Zusammenhang stehende Verhaltensweise durch die Antragsgegner erkannt werden.

Ergebnis: Der Senat III kam zur Auffassung, dass keine unmittelbare Diskriminierung und keine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.