

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 4. Dezember 2012 über den am 28. Juni 2011 eingelangten Antrag von **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** und der **ethnischen Zugehörigkeit** durch eine (sexuelle) Belästigung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses gemäß **§§ 6 Abs. 1 Z 4 und 21 Abs. 1 Z 4 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Frau B (1. Antragsgegnerin) und Herrn C (2. Antragsgegner)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung außerhalb der Arbeitswelt gemäß § 6 Abs. 1 Z 4 GIBG durch Herrn C diskriminiert worden ist.

2. Des Weiteren gelangt der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A nicht auf Grund der ethnischen Herkunft durch eine Belästigung außerhalb der Arbeitswelt gemäß § 21 Abs. 1 Z 4 GIBG durch Frau B diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgrundlagen

Der Senat I stützt seine Erkenntnis auf die Vorbringen und Aussagen von Antragstellerin, 1.Antragsgegner und 2.Antragsgegner sowie auf die Aussage der Auskunftsperson Ing. D, Referatsleiter des Referats „...“

Vorbringen

Im Antrag der Antragstellerin wurde im Wesentlichen von dieser vorgebracht, dass die Antragstellerin am 28. Juni 2010 ... einen Kurs ... begonnen habe. Sie sei die einzige Person mit schwarzer Hautfarbe und brasilianischer Herkunft in der Klasse gewesen. Es habe immer wieder verschiedene Vorfälle gegeben, einer davon habe sich Ende Juli 2010 ereignet, wo ihr die Kursleiterin, die 1. Antragsgegnerin, erklärt habe, sie solle sich eine neue Betreuerin suchen. Sie habe sich dabei folgender Wortwahl bedient: „Du bist anders, kannst aber nichts dafür, dass ist wegen Deiner Herkunft. Des Weiteren habe die Antragstellerin mit dem 2. Antragsgegner folgendes Gespräch geführt. Da sie eine Vier bekommen habe, habe die Antragstellerin gefragt, ob sie den Test wiederholen könnte, worauf der 2. Antragsgegner geantwortet habe, „wer weiß, wenn du dort die Bluse aufmachst und ihn mit dem Busen spielen lässt, aber vielleicht nützt dies nichts, denn du hast ja kleine...“ Sie erachte sich daher durch die/den 1./2. Antragsgegner/in auf Grund des Geschlechtes bzw. der ethnischen Herkunft durch eine (sexuelle) Belästigung außerhalb der Arbeitswelt diskriminiert.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der 1. Antragsgegnerin, Frau B, bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Zu den Vorwürfen der Antragstellerin betreffend, sei auszuführen, dass diese von Beginn an Probleme gehabt habe, sich in die Gruppe einzufügen. Es habe mehrere Einzelgespräche gegeben, in denen die 1. Antragsgegnerin versucht habe, die offensichtlich vorhandenen Vorurteile der Antragstellerin aufzuklären. Auch innerhalb der Gruppe hätten sich einige Teilnehmer/innen sehr bemüht, der Antragstellerin beim Einleben in die Gruppe zu unterstützen. Leider habe es die Antragstellerin vorgezogen, Kontakte mit den Anderen zu meiden. Trotz ihrer Bemühungen habe sich an dieser Situation nichts geändert. Auch gegenüber Trainern/innen sei die Antragstellerin misstrauisch gewesen und habe zwischen den Zeilen ihre Befürchtungen bezüg-

lich einer Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft durchklingen lassen. Ihre Versuche dies zu klären, seien, wie sich jetzt herausgestellt habe, vergeblich gewesen. Zu ihrem Trainer/innenteam sei zu sagen, dass die 1. Antragsgegnerin alle Personen lange kenne und wisse, dass sicher keine einzige Situation in Richtung Diskriminierung oder ähnlichem vorgefallen sei. Sie alle würden schon lange Menschen unterschiedlichster Herkunft unterrichten und seien schon alleine aufgrund ihrer Branche ... „international“. Daher könne sie versichern, dass ihre Kollegen/innen in Ihrer Haltung entsprechend offen und tolerant agieren würden.

Abgesehen davon seien noch die Deutschkenntnisse der Antragstellerin anzusprechen. Da öfters Teilnehmer/innen mit mangelnden Deutschkenntnissen ausgebildet werden würden, seien sie daran gewöhnt, immer wieder nachzufragen, ob man verstanden worden sei. Von der Antragstellerin sei immer signalisiert worden, dass sie es verstanden hätte. Ihr Eindruck sei gewesen, dass sie sich wirklich bemüht habe, aber aus besagten Gründen es ihr nicht möglich gewesen sei, sich genügend Wissen für eine positive Note anzueignen. Daher habe die 1. Antragsgegnerin der Antragstellerin nahe gelegt, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Danach wäre die Chance auf einen Erfolg in dieser Ausbildung besser gegeben.

Abschließend möchte die 1. Antragsgegnerin festhalten, dass sie sich gegenüber der Antragstellerin immer fair verhalten habe und betone, dass sie den ihr zur Last gelegten Satz nicht gesagt habe.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme des 2. Antragsgegners, Herrn C, bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Er weise die von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe auf das Schärfste zurück. Als Vertretung von Herrn D habe der 2. Antragsgegner an einem einzigen Tag die Gruppe unterrichtet, in der die Antragstellerin als Teilnehmerin gewesen sei. Herr D habe ihn mit einer von ihm vorbereiteten schriftlichen Wiederholungsprüfung beauftragt. Die Antragstellerin habe darauf eine Vier bekommen. In der Pause habe sie ihn im Besprechungszimmer (offene Glaswände, offene Tür) aufgesucht und habe ihn um eine Wiederholung der Prüfung ersucht, weil sie mit der Vier nicht zufriedengewesen sei. Der 2. Antragsgegner habe dies abgelehnt, da erstens nur Wiederholungen von negativen Noten möglich seien und da zweitens eine Entscheidung darüber aufgrund meiner Vertretungstätigkeit nicht in seinem Kompetenzbereich gelegen sei.

Die Antragstellerin sei damit nicht zufrieden gewesen und habe im Zuge des Gespräches doch recht nachdrücklich eine Wiederholung verlangt. Klar und deutlich habe er sie darauf hingewiesen, dass sie sich bitte an Herrn D wenden sollte. Daraufhin sei die Antragstellerin sehr erbost gegangen. Das Gespräch habe einzig und alleine Erklärungen über die nicht vorhandene Möglichkeit einer Wiederholung zum Inhalt gehabt.

Abschließend möchte der 2. Antragsgegner zu seiner Person sagen, dass er 30 Jahre als Lehrer ... der Firma X tätig gewesen sei, und er seit 5 Jahren Trainer in ...-Kursen sei. Die dazu vorgeschriebenen Gender- und Diversitykurse habe er immer absolviert. Die Beurteilungen durch die Teilnehmer/innen seien immer gut gewesen. Es habe nie irgendwelche Beschwerden über seinen Umgang mit Teilnehmern/innen gegeben. Dazu komme, dass der 2. Antragsgegner grundsätzlich mit den Teilnehmern/innen immer per Sie sei. Die Anschuldigungen der Antragstellerin seien für ihn nicht nachvollziehbar und er hoffe, dass es rasch zu einer Klärung komme.

Festgestellter Sachverhalt

Der Senat gelangte zu der Auffassung, dass die von der Antragstellerin behaupteten diskriminierenden Äußerungen von Frau B und Herrn C nicht getätigt wurden. Sowohl die dem 2. Antragsgegner vorgeworfene Aussage, die Antragstellerin solle ihre Bluse öffnen und ihre Brüste herzeigen, sodass sie eine erneute Möglichkeit bekomme, den Test zu wiederholen, als auch die vorgebrachten Bemerkungen des 2. Antragsgegners über die „Feurigkeit“ von Brasilianerinnen, sind nach übereinstimmender Auffassung des Senates I der GBK nicht ausreichend glaubhaft gemacht. Ebenso konnte die Frau B vorgeworfene Äußerung: „Du bist anders, kannst aber nichts dafür, das ist wegen Deiner Herkunft“ sowie die Bezeichnung der Antragstellerin als „Halbausländerin“ nicht ausreichend glaubhaft gemacht werden.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teils widersprüchlichen Aussagen der Antragstellerin konfrontiert. So brachte sie immer weitere Anschuldigungen vor, welche in der schriftlichen Stellungnahme gar

nicht vorkamen und unglaublich wirkten. In der mündlichen Befragung durch den erkennenden Senat bekräftigte die Antragstellerin die Vorwürfe gegen den 2. Antragsgegner. Auf Nachfrage erklärte sie, dass sie den Vorfall mit der Aufforderung durch den 2. Antragsgegner, ihre Bluse zu öffnen und ihre Brüste zu zeigen, zwei oder drei Tage später in der Unterrichtsstunde von Frau E bekannt gemacht habe. Die ganze Klasse soll darüber einfach gelacht haben. Sie habe auch Frau E über diesen Vorfall informiert.

Der 2. Antragsgegner bestätigte in seiner Aussage, dass die Antragstellerin nach dem besagten Test zu ihm ins Büro gekommen sei. Sie sei sehr erobert gewesen, da sie eine Vier erhalten habe. An den genauen Wortwechsel könne er sich nicht mehr erinnern. Als Lehrer könne er es sich nicht erlauben, zweideutige Witze vor seinen Schülern/innen zu machen. Der 2. Antragsgegner arbeite schon seit vielen Jahren bei der Firma X. Es sei ihm daher auch bekannt, dass die Firma X seinen Werkvertrag einseitig aufkündigen könnte, wenn er einem/r seiner Schüler/innen in irgendeiner Weise zu nahe treten würde. Herr Ing. D, der zuständige Referatsleiter ... teilte auf Nachfrage mit, dass nach Abschluss des Grundmoduls von allen Kursteilnehmern/innen der Bewertungsbogen ausgefüllt worden sei, wobei die Bewertung dem Schulnotensystem entsprechend erfolge. Die 1. Antragsgegnerin sei mit 1,16 und der 2. Antragsgegner sei mit 1,18 benotet worden. Die anonymen Bewertungsbögen hätten allesamt keine Beschwerden über die 1. Antragsgegnerin als auch über den 2. Antragsgegner enthalten.

Bei der ergänzenden mündlichen Befragung der Antragstellerin durch den Senat I der GBK gab diese an, dass die 1. Antragsgegnerin ihr in mehreren Gesprächen erklärt habe, sie sei nicht schuld, es liege daran, dass die Antragstellerin Brasilianerin sei. Sie sei eine „Halbausländerin“. Auch sei ihr von der 1. Antragsgegnerin vorgeworfen worden, dass sie versucht habe, eine andere Kollegin im Kurs, die etwas zurückgeblieben sei, mit der Mayonnaise zu vergiften. Auch die anderen Kollegen/innen im Kurs hätten sie schlecht behandelt, aber diese seien irgendwie wie Kinder vor Weihnachten gewesen. Die 1. Antragsgegnerin habe hingegen die Kontrolle über die anderen gehabt. Die Antragstellerin sei die einzige Brasilianerin und die einzige Dunkelhäutig gewesen. Sie sei auch die Einzige, die dort dieses große Problem gehabt habe.

Die 1. Antragsgegnerin bestätigte, dass sie zur Antragstellerin gesagt habe, dass, wenn sie das Gefühl habe, dass sie die 1. Antragsgegnerin nicht als angenehm bzw.

gut empfinde, es immer andere Möglichkeiten gäbe. Die Antragstellerin könne sich an den zuständigen Referatsleiter wenden. Die Antragstellerin habe ihr nach einiger Zeit rückgemeldet, dass sie von ihrer Kursgruppe auf Grund ihrer Herkunft nicht akzeptiert werde. Daraufhin sei die 1. Antragsgegnerin diesen Vorwürfen nachgegangen. Dabei sei herausgekommen, dass sich die Antragstellerin nicht in die Gruppe eingliedern wolle. Im Laufe des Kurses habe sie den Eindruck gewonnen, dass die Antragstellerin nicht immer alles verstanden habe. Es sei so zu Missverständnissen gekommen.

Nach Angaben der Antragstellerin soll sie durch Aussagen der 1. Antragsgegnerin, „du bist anders, du kannst nichts dafür, das ist wegen deiner Herkunft“ bzw. „Halb-ausländerin“, auf Grund ihrer ethnischen Herkunft belästigt worden sein. Die Vorwürfe wurden von der 1. Antragsgegnerin bestritten. Diesen Satz habe sie sicherlich nicht getätigt. Die Antragstellerin habe andere Äußerungen missverstanden bzw. falsch ausgelegt. Im Laufe des Kurses habe die 1. Antragsgegnerin den Eindruck gewonnen, dass diese gegenüber den Trainern/innen sehr misstrauisch agiert habe. Die Antragstellerin dürfte in der Vergangenheit auf Grund ihrer ethnischen Herkunft schlechte Erfahrungen gemacht haben.

Für die von der Antragstellerin vorgetragenen Vorwürfe gab es unbestrittener Weise keine Zeugen/innen, sodass auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung zu verweisen ist. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG bezieht, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann, bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass diese Vorbringen nicht der Wahrheit entsprechen

Der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt kommt eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Nach Auffassung des erkennenden Senates ist der Antragstellerin die vom GIBG geforderte Glaubhaftmachung nicht gelungen. Da die Glaubhaftmachung nicht gelungen ist, trifft die Antragsgegner keine Beweislast.

Rechtliche Beurteilung

In den Geltungsbereich des § 6 Z 4, die auf § 4 GIBG verweist, fällt „die sonstige Arbeitswelt“. Dazu zählen laut GIBG insbesondere auch der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufsausbildung (§ 4 Z 1 GIBG), weshalb die Zuständigkeit der GBK im vorliegenden Fall gegeben war. Da der Senat nicht vom Vorliegen der von der Antragstellerin vorgebrachten Sachverhalte ausgeht kann eine weitere rechtliche Beurteilung unterbleiben.

Wien, 4. Dezember 2012

Dr.ⁱⁿ Nicole Hofmann

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK