



Belästigung durch rassistisches Graffiti

Ein Graffiti mit dem Schriftzug "Nigger" und der Darstellung eines Gesichts mit dunkler Hautfarbe, breiter Nase und dicken Lippen auf einem Gebäude eines Verkehrsunternehmens stört einen Fahrgast.

Sachverhalt

Ein Benutzer eines öffentlichen Verkehrsmittels bemerkt auf seinem täglichen Arbeitsweg ein Graffiti auf der Betonwand eines Wartehäuschens des Verkehrsunternehmens. Es zeigt das Gesicht einer Person mit dunkler Hautfarbe, breiter Nase und dicken Lippen sowie den Schriftzug "Nigger". Der Fahrgast empfindet diese Darstellung als rassistisch. Trotz mehrmaligem Ersuchen an die MitarbeiterInnen des Verkehrsunternehmens, die Entfernung der Schmiererei zu veranlassen, ist das Graffiti weiterhin zu sehen.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Der Kunde eines Verkehrsunternehmens wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW), nachdem sein mehrmaliges Ersuchen, das von ihm als rassistisch empfundene Graffiti zu entfernen, von MitarbeiterInnen des Verkehrsunternehmens ignoriert wurde.

In einem Interventionsschreiben an die Unternehmensleitung weist die Gleichbehandlungsanwaltschaft darauf hin, dass rassistische Graffiti eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen darstellen und fordert das Unternehmen dazu auf, die Entfernung zu veranlassen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft argumentiert, dass zwar bisher nicht geklärt sei, ob ein Unternehmen rechtlich für die Belästigung haftet, wenn es in dieser Situation untätig bleibt. Es ist aber zumindest von einer ethischen Mitverantwortung von EigentümerInnen auszugehen, wenn sie diskriminierende Bilder und Äußerungen auf ihrem Eigentum dulden und damit in Kauf nehmen, dass diese für KundInnen und eine breite Öffentlichkeit wahrnehmbar bleiben. Aufgrund der überregionalen Bedeutung von Verkehrsunternehmen als Dienstleister ist es besonders wichtig und beispielhaft, wenn sie entschieden gegen rassistische Graffiti auf ihrem Eigentum vorgehen und diese rasch aus dem öffentlichen Raum entfernen.



In seiner Stellungnahme zum Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft betont die Unternehmensleitung, rassistische Äußerungen in keiner Weise zu tolerieren. Sie habe die zuständige Abteilung angewiesen, für die sofortige Entfernung des Graffiti zu sorgen. Der Stellungnahme beiliegende Fotos belegen, dass die Entfernung bereits erfolgt ist.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet die Diskriminierung von Menschen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Inanspruchnahme einer Beförderungsdienstleistung stellt eine solche Diskriminierung dar und ist daher gemäß § 31 GIBG verboten.

Eine Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes liegt dann vor, wenn unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit einer Person stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die Person geschaffen wird.

Eine Belästigung setzt nicht in jedem Fall voraus, dass eine konkrete Person identifizierbar ist, die Opfer einer derartigen Diskriminierung geworden ist. Das ist dann nicht erforderlich, wenn sich, wie im vorliegenden Fall, die Diskriminierung aus einer öffentlichen Äußerung ergibt.¹

„Nigger“ ist eine rassistisch konnotierte und sehr abwertende Bezeichnung für Menschen dunkler Hautfarbe und jedenfalls geeignet, die Würde eines Menschen zu verletzen. Dies hat auch der für die Prüfung von Diskriminierungen im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen zuständige Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) bereits in einem Prüfungsergebnis festgestellt.²

Für Belästigungen haftet jedenfalls die belästigende Person, unabhängig von ihrem Verschulden. Ebenso haften Personen, die andere zu Belästigungen anweisen. ArbeitgeberInnen haften im Rahmen ihrer (vor)vertraglichen Schutzpflichten, sofern sie von einer Belästigung im Betrieb Kenntnis haben und schuldhaft keine angemessenen Abhilfemaßnahmen treffen.

¹https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/gbk_iii_7_2_6915.pdf?4dz8a1

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?isOldUri=true&uri=CELEX:62007CJ0054>

²https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/gbk_iii_45_09_26819.pdf?4dz8a1



Inwieweit eine Abhilfeverpflichtung auch für AnbieterInnen von Gütern und Dienstleistungen gegeben ist, stellt eine ungeklärte Rechtsfrage dar. Die Klärung dieser Frage wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft als wichtig angesehen, um auch außerhalb der Arbeitswelt einen wirksamen Schutz vor Belästigung zu erreichen³.

Rassistische Äußerungen können nicht nur eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen, sondern auch die im Strafgesetzbuch (StGB) geregelten Straftatbestände der rassistischen Beleidigung oder der Verhetzung erfüllen.⁴

Eine rassistische Beleidigung liegt dann vor, wenn bei einer Beleidigung ein Zusammenhang mit der Zugehörigkeit des Opfers zu einer Kirche oder Religionsgesellschaft, zu einer Rasse, zu einem Volk, einem Volksstamm oder einem Staat besteht und eine Misshandlung oder Bedrohung mit einer Misshandlung oder eine die Menschenwürde verletzende Beschimpfung oder Verspottung vorliegt. Vorausgesetzt ist dabei, dass die Beleidigungshandlung vor mehreren Leuten d.h. in Gegenwart von mehr als zwei Personen stattgefunden hat, die die Beleidigung wahrnehmen konnten. Bei diesem Tatbestand handelt es sich um ein Ermächtigungsdelikt, das von der Staatsanwaltschaft auf Wunsch der betroffenen Person zu verfolgen ist.⁵

Eine Verhetzung gemäß § 283 StGB liegt dann vor, wenn eine Person in der Öffentlichkeit gegen eine Minderheit, Religionsgemeinschaft oder Bevölkerungsgruppe hetzt oder sie in einer die Menschenwürde verletzenden Weise beschimpft oder verächtlich zu machen sucht.

Auch das Verwaltungsrecht sieht Sanktionen für rassistisches Verhalten vor. Personen allein auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt zu benachteiligen oder sie daran zu hindern, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, stellt einen Verwaltungstraftatbestand gemäß Artikel III (1) EGVG dar und ist mit einer Geldstrafe bis zu € 1.090.- zu bestrafen.

Im Verwaltungsstrafrecht ist eine Parteistellung für die Opfer des Delikts nicht vorgesehen. Deshalb können Betroffene oder BeobachterInnen, die Anzeige erstatten, im Verfahren nur Zeuge oder Zeugin sein. Es gibt weder ein Auskunftsrecht noch eine Verpflichtung, über den Ausgang des Verfahrens zu informieren und auch keine Wiedergutmachung.

³ Hopf bejaht eine Abhilfeverpflichtung für Anbieter von Gütern und Dienstleistungen unter Verweis auf den angestrebten Schutzzweck der Normen (Richtlinie und Gleichbehandlungsgesetz) und allgemeine vertragliche Schutzpflichten. Hopf, Mayr/Eichinger, GIBG (2009), § 35 Rz 9.

⁴ StGB § 115 iVm § 117 Abs 3; § 283;

⁵ OGH 14.1.2004, 13 Os 154/03

http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20040114_OGH0002_013_OOS00154_0300000_000



Eine Bestrafung nach dieser Bestimmung des Verwaltungsstrafrechts kann aber gemäß § 87 Abs. 1 Z 3 Gewerbeordnung den Entzug der Gewerbeberechtigung zur Folge haben. Dies ist dann der Fall, wenn GewerbeinhaberInnen wegen schwerwiegender Verstöße gegen Rechtsvorschriften und Schutzinteressen die für die Ausübung des Gewerbes erforderliche Zuverlässigkeit nicht mehr besitzen. Die Vermeidung der Diskriminierung von Personen auf Grund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung stellt ein solches Schutzinteresse dar. Die Bestimmung ist daher grundsätzlich ein wirksames rechtliches Mittel gegen Diskriminierung. Der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist allerdings kein Fall einer solchen Sanktion bekannt.