



Menschenverachtende Beschimpfungen haben rechtliche Folgen

Herr V ist bosnischer Staatsbürger muslimischen Glaubens. Er arbeitet im Montageteam eines Unternehmens. Zwei Teamleiter belästigen ihn in Bezug auf seine Herkunft und Religion massiv.

Sachverhalt

Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses von Herrn V im Montageteam macht sein Teamleiter beleidigende Äußerungen, die auf den Migrationshintergrund und die Religion von Herrn V Bezug nehmen. Der Teamleiter verwendet sehr häufig das Wort „Tschusch“. Er meint, dass „Tschuschen“ kein Benehmen hätten und dass dies an ihrer Erziehung läge. Während eines Gesprächs zwischen Herrn V und einem Arbeitskollegen muslimischen Glaubens bezeichnet der Teamleiter den Kollegen als „Moslempack“ und behauptet, dass „alle Moslems Terroristen“ seien.

Der Leiter eines anderen Montageteams verwendet ebenfalls immer wieder das Wort „Tschusch“ und sagt in Anwesenheit von Herrn V: „Wieviel Brennwert wohl so ein Tschusch hat, wenn man ihn anzündet?“. Er droht Herrn V mit den Worten: „Von deiner Sorte hab ich schon zwanzig vergast“ und macht immer wieder Äußerungen wie: „Alle Tschuschen sind Zwiebfresser“.

Herr V weist die Geschäftsführung des Unternehmens mehrmals auf das Verhalten der beiden Teamleiter hin. Daraufhin verschlechtert sich die Situation für ihn dramatisch. Alle Kollegen wissen von seiner Beschwerde. Er wird nun von vielen seiner Kollegen als „Schwächling“ hingestellt und schikaniert. Die beiden Teamleiter setzen ihre Belästigungshandlungen fort. Herr V wird schließlich wegen der Vorkommnisse am Arbeitsplatz krank.

Während Herr V im Krankenstand ist, endet das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung, weil die Rückkehr an den Arbeitsplatz für Herrn V aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr vorstellbar ist. Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses befindet sich Herr V wegen seiner durch die Vorfälle am Arbeitsplatz verursachten psychischen Probleme in ärztlicher Behandlung.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Herr V wendet sich noch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um sich über seine rechtlichen Möglichkeiten zu informieren. Nach dem Beratungsgespräch richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) ein Interventionsschreiben an das Unternehmen, in dem auf die Verpflichtung zur Leistung von angemessener Abhilfe hingewiesen und das Interesse von Herrn V an einer vergleichsweisen Bereinigung der Situation klargestellt wird. In seiner Stellungnahme gibt das Unternehmen an, angemessene Abhilfe geleistet zu haben. Eine Bereitschaft, Schadenersatz zu leisten, bestehe nicht. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft leitet im Einvernehmen mit Herrn V ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission (GBK) ein.

Die Gleichbehandlungskommission stellt fest, dass Herr V durch die beiden Teamleiter auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion belästigt wurde und dass die Arbeitgeberin keine angemessene Abhilfe geleistet hat. Die Arbeitgeberin habe keine ausreichenden Schritte zur Erhebung des Sachverhalts gesetzt und konnte somit keine wirkungsvolle Abhilfe leisten¹.

Nach Abschluss des Verfahrens nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft erneut Kontakt mit dem gemeinsamen Anwalt der Belästiger und der Arbeitgeberin von Herrn V auf, um auf die Vergleichsbereitschaft von Herrn V hinzuweisen. Da alle Parteien die Angelegenheit abschließen möchten, kommt es schließlich zu Vergleichsverhandlungen mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Herr V erhält als Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung eine Entschädigung in Höhe von € 7.500,- und verzichtet auf die gerichtliche Geltendmachung seiner Ansprüche.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Beschimpfungen von Herrn V durch die beiden Teamleiter stellen nach dem Gleichbehandlungsgesetz Belästigungshandlungen auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit dar. Auch allgemein formulierte, diskriminierende Äußerungen über eine durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützte Personengruppe können eine Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes darstellen, wenn sie für die Betroffenen unerwünscht sind, ihre Würde verletzen, unangebracht oder anstößig sind und ein einschüchterndes, demütigendes, entwürdigendes, feindseliges oder beleidigendes Umfeld schaffen oder dies bezwecken².

¹ GBK II/N-182/13, abrufbar unter:

https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/gleichbehandlungskommission/gbk_ii_n182_13.pdf?4rmjxe

² § 21 Abs 2 GIBG



ArbeitgeberInnen sind nach dem Gleichbehandlungsgesetz dazu verpflichtet, diskriminierende und belästigende Äußerungen zu unterbinden und angemessene Abhilfe zu leisten, wenn sie von diskriminierenden Vorfällen informiert werden. Von einer Belästigung Betroffene müssen jedenfalls vor weiteren Belästigungen geschützt werden. Je nach Einzelfall kann in manchen Situationen eine Abmahnung oder Versetzung ausreichend sein, während bei schwerwiegenden Belästigungshandlungen oder lang andauernde Belästigungen Sanktionen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der belästigenden Person angemessen sein können.

Erst nach Erhebung des Sachverhalts durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann die geeignete Maßnahme zur wirkungsvollen Abhilfe im Einzelfall beurteilt werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft empfiehlt ArbeitgeberInnen, dem Beschwerdeführer oder der Beschwerdeführerin ausreichend Gelegenheit zu geben, die Situation zu schildern und die Darstellungen ernst zu nehmen. Danach sollte ein Einzelgespräch mit der Person geführt werden, gegen die sich die Beschwerde richtet. Gegebenenfalls sind auch Zeuginnen zu befragen. Erst dann können die Voraussetzungen vorliegen, um über die weitere Vorgangsweise und eine angemessene Abhilfe zu entscheiden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beobachtet immer wieder, wie häufig der Wahrheitsgehalt einer Beschwerde über eine Belästigung in Zweifel gezogen und keine ausreichende Abhilfe geleistet wird. Das führt in manchen Fällen sogar so weit, dass ArbeitgeberInnen an der belästigenden Person festhalten und das Arbeitsverhältnis mit der belästigten Person beenden.

Diese Vorgangsweise kann eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes³ darstellen. ArbeitgeberInnen, die so handeln, erfüllen nicht nur ihre gesetzlichen Verpflichtungen nicht. Eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes stellt darüber hinaus selbst eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dar.

³ §§ 13,27 GIBG