

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/86/09

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Frau B (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Antragstellerin kurdischer Herkunft brachte im Wesentlichen vor, dass sie im Krankenhaus als Sachbearbeiterin/Patientenverwalterin in der ambulanten Leitstelle beschäftigt gewesen sei. Bis zu jenem Zeitpunkt, als die Antragsgegnerin in die Leitstelle versetzt worden sei, habe es keine Probleme und das beste Einvernehmen mit KollegInnen gegeben.

Die Antragsgegnerin habe von Anfang an einen Großteil der verantwortungsvolleren Aufgaben allein erledigen wollen, ihr nichts zugetraut und verhindert, dass sie dieselbe Arbeit wie die Antragsgegnerin mache.

Ein besonderes Problem sei gewesen, dass die Antragsgegnerin nicht zugelassen habe, dass sie für PatientInnen türkisch-deutsch dolmetsche, wobei es zu einem Vorfall gekommen sei, bei dem die Antragsgegnerin sie vor PatientInnen angeschrien habe.

Sie führe die Verhaltensweisen der Antragsgegnerin, die für sie ein einschüchterndes, feindseliges und demütigendes Arbeitsumfeld geschaffen hätten, auf ihre kurdische Herkunft zurück.

Die Probleme hätten letztlich zu ihrer Versetzung ins medizinische Sekretariat Anfang Juli 2008 geführt, während die Antragsgegnerin in der Leitstelle habe weiterarbeiten dürfen.

Nach der Versetzung habe die Antragsgegnerin vor KollegInnen schlecht über sie geredet, im November 2008 habe sie einer einvernehmlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zugestimmt.

Sie fühle sich von der Antragsgegnerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass die gegen sie von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe eine sehr hochemotionale, subjektive Darstellung seien und jeder realistischen Grundlage entbehren würden. Die Antragsgegnerin habe anscheinend keine Informationen über die im Krankenhaus beschlossenen Umstrukturierungen gehabt, ferner sei ihr die kurdische Herkunft der Antragstellerin bis zum Zeitpunkt der Zustellung des Antrags nicht bekannt gewesen.

Sie sei bereits im Oktober von der Führungsebene des Krankenhauses ersucht worden, den Aufgabenbereich der geplanten ambulanten Leitstelle zu übernehmen. Auf Grund umfangreicher Umstrukturierungen im Krankenhaus sei es jedoch nicht zu ihrem sofortigen Wechsel in die Leitstelle gekommen, sondern sei sie zunächst noch in der OP-Planung eingesetzt gewesen.

Nachdem sie in weiterer Folge ihren organisatorischen Aufgabenbereich in der ambulanten Leitstelle übernommen habe, sei es mit der Antragstellerin „nur auf Grund deren schwierigen Persönlichkeit und charakterlichen Eigenschaften“ zu Problemen in der Zusammenarbeit gekommen.

Subjektiv beurteilt, sei die Antragstellerin nicht zu einer Änderung ihrer Arbeitseinstellung zum Positiven hin bereit gewesen.

Nur dadurch sei es zu Reibungspunkten zwischen ihnen beiden gekommen, wobei sich die zuständigen Vorgesetzten bemüht gezeigt hätten, für die Antragstellerin einen geeigneten Aufgabenbereich im Krankenhaus zu organisieren.

Die Antragstellerin gab bei ihrer Befragung ergänzend an, dass sie davon ausgehe, dass das Verhalten der Antragsgegnerin mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit in Zusammenhang gestanden sei und sie – wäre sie eine gebürtige Österreicherin gewesen – nicht so behandelt worden wäre.

Bei jenem Vorfall, bei dem die Antragsgegnerin sie vor Patienten angeschrien habe, sei es zu keinen Beschimpfungen mit Bezugnahme auf ihre ethnische Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin gekommen, aber auch die Körpersprache wäre ja relevant.

Formell hätten die beiden Beteiligten dieselben Arbeitsaufgaben gehabt, in der Praxis habe die Antragsgegnerin sehr wohl bestimmte Tätigkeiten delegiert.

Hinsichtlich ihrer Herkunft habe sie der Antragstellerin gegenüber in anfänglichen Gesprächen erwähnt, woher sie käme. Dolmetschen für PatientInnen sei keine ihr von der Arbeitgeberin zugewiesene Aufgabe gewesen, sie habe dies aus eigener Initiative gemacht.

Die Antragsgegnerin bestritt bei ihrer Befragung die gegen sie erhobenen Vorwürfe der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und ergänzte, dass es am Anfang der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin auf Grund des damaligen Umbaus in der ambulanten Leitstelle räumlich beengte Verhältnisse gegeben habe.

Sie selbst sei bereits seit vielen Jahren im Krankenhaus in verschiedenen Bereichen tätig gewesen und habe bei ihrem Arbeitsantritt in der ambulanten Leitstelle auf Grund dieses Umstandes mehr Büromaterialien als die erst seit kurzem dort tätige Antragstellerin gehabt. Diese Materialien habe sie in den damaligen Schreibtisch gegeben, was die Antragstellerin wohl dahin gehend interpretiert habe, dass sie von ihr „verdrängt“ worden sei.

Zum Vorfall, bei dem sie die Antragstellerin angeschrien habe, befragt, schilderte die Antragsgegnerin, dass es sich dabei um eine „emotionale Entladung“ von beiderseits über einen längeren Zeitraum aufgestauten Emotionen gehandelt habe.

Kernthema sei gewesen, dass die Antragstellerin - obwohl die Ambulanz bereits um 8.00 Uhr öffne und die PatientInnen zu diesem Zeitpunkt schon Schlange stünden – wegen ihrer Kinder regelmäßig erst um 8.15 Uhr oder überhaupt später gekommen sei.

Sie selbst habe sich wirklich um ein gutes Verhältnis zur Antragstellerin bemüht und gar nichts gesagt. An jenem Tag – als die Antragstellerin wiederum später gekommen sei – habe sie dann halt gefragt, ob die Antragstellerin nicht auch um 8.00 Uhr beginnen könne. Daraufhin habe diese sie „angefahren“ und es sei zur „Explosion“ zwischen ihnen beiden gekommen, wobei sie selbst jedoch sofort abgeblockt habe.

In der Folge hätten beide Beteiligten eine Verwarnung durch die Arbeitgeberin erhalten.

Zum Vorhalt hinsichtlich der von der Antragstellerin behaupteten „Dolmetsch-Probleme“ befragt, gab die Antragsgegnerin an, dass Sprachschwierigkeiten fast nie vorkämen, weil PatientInnen, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig seien, selbst Verwandte als „Dolmetscher“ mitbrächten.

In der konkreten Situation habe es aus ihrer Sicht keine Probleme gegeben, da der Patient alles, was er gebraucht habe, verstanden habe und die Antragstellerin daher eigenmächtig und unaufgefordert in ihren Arbeitsprozess eingegriffen hätte.

Die Reibereien zwischen ihr und der Antragstellerin seien ausschließlich charakterlich bedingt gewesen und seien in keinem Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin gestanden.

Auch der Umstand, dass die Antragstellerin Türkisch und Kurdisch spreche, sei für sie keineswegs außergewöhnlich gewesen, da es unter der Belegschaft des Krankenhauses viele fremdsprachenkundige MitarbeiterInnen gäbe.

Die Leiterin der Sekretariate bestätigte, dass es zwischen Antragstellerin und Antragsgegnerin Probleme gegeben hätte, aber nicht wegen der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin, sondern weil die beiden einfach „nicht miteinander gekannt hätten“.

Als die Antragstellerin einmal ihr gegenüber die Ansicht vertreten habe, dass eigentlich sie die „Leiterin der Ambulanz“ sein müsste, hätten sowohl sie selbst als auch ihr Vorgesetzter der Antragstellerin erklärt, dass dies schon auf Grund ihrer eingeschränkten Arbeitszeiten (Montag bis Donnerstag von 8.00 Uhr bis 13.00 Uhr) gar nicht möglich sei, da die Ambulanz an 5 Tagen in der Woche geöffnet und es auch nicht möglich sei, dass jemand erst nach 8.00 Uhr käme und pünktlich um 13.00 Uhr – wenn die Ambulanz noch voll mit wartenden Patienten sei – gehe.

Man habe sich seitens der Arbeitgeberin wirklich bemüht, einen für die Antragstellerin auf Grund ihrer zeitlich sehr eingeschränkten Verfügbarkeit passenden Arbeitsplatz zu finden – alle Vorschläge seien jedoch von der Antragstellerin - aus verschiedenen persönlichen Gründen – abgelehnt worden.

Als man schließlich seitens der Arbeitgeberin die Trennung vorgeschlagen habe, habe die Antragstellerin gemeint, dass dies für sie kein Problem sei.

Zum Vorfall, der eine Verwarnung der beiden Beteiligten zur Folge gehabt hätte befragt, gab sie an, dass es damals eine „Batzenschreierei“ und den „totalen Zickenkrieg“ gegeben hätte.

Die Antragstellerin sei damals versetzt worden, da auch am Freitag in der Ambulanz jemand gebraucht worden sei und die Antragstellerin zeitlich nicht in einem für die Ambulanz ausreichendem Umfang habe arbeiten wollen.

Abschließend sei aus ihrer Sicht zu den Konflikten zwischen Antragstellerin und Antragsgegnerin festzuhalten, dass diese nichts mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin, sondern nur durch den Umstand, dass sich die beiden Damen „überhaupt nicht leiden hätten können“, bedingt gewesen sei.

Relevant sei in diesem Zusammenhang nach ihrer Einschätzung auch, dass die Antragstellerin manchmal einfach für längere Zeit verschwunden sei und die Antragsgegnerin dann eine Schlange von PatientInnen zu administrieren gehabt hätte.

Wenn dann die Antragsgegnerin etwas wie „Kannst Du bitte etwas sagen, wenn Du so lange weggehst“ gesagt habe, habe die Antragstellerin gemeint, dass sie ihr nichts zu sagen hätte.

Zum generellen Verhalten der Antragstellerin habe es auch unter dem Pflegepersonal und den Ärzten immer wieder Stimmen in die Richtung „Sie ist nicht da“ gegeben.

Auch der vom Senat befragte ärztliche Leiter bestätigte die Darstellung, dass die Antragstellerin verschiedentlich ihre Aufgaben nicht erledigt hätte und diese dann von der Antragsgegnerin oder anderen Personen hätten erledigt werden müssen. Darauf angesprochen, habe die Antragstellerin dann mit Angriffen geantwortet und auch ihr Verhalten nicht geändert.

Da die Antragstellerin sehr bestimmte Vorstellungen über die von ihr gewünschten Arbeitszeiten und Arbeitsinhalte gehabt hätte und man ihr genau diese Parameter nicht habe bieten können, habe man sich - nach vielen mit der Antragstellerin geführten Gesprächen – zur Trennung entschlossen.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

....

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Im vorliegenden Fall ist der erkennende Senat auf Grund des von der Antragstellerin und der Antragsgegnerin gewonnenen persönlichen Eindrucks zur Auffassung gelangt, dass es sich bei den verfahrensrelevanten Konflikten zwischen den Beiden tatsächlich um eine persönlichkeitsbedingte Unverträglichkeit bzw. unterschiedliche persönliche Arbeitseinstellungen gehandelt habe, was auch durch die Darstellungen von mehreren Auskunftspersonen gestützt wurde. Auch der Umstand, dass sich die Antragstellerin von der Antragsgegnerin bei deren Arbeitsantritt von dem bis dato von der Antragstellerin allein genutzten Schreibtisch „verdrängt“ gefühlt hatte, dürfte ein entscheidendes Element in den antragsgegenständlichen Konflikten gewesen sein.

Anhaltspunkte für einen Zusammenhang dieser persönlichen Unverträglichkeiten mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin – was eine Voraussetzung für das Vorliegen einer Belästigung im Sinne des GIBG ist - konnten jedoch seitens des Senates darin nicht erkannt werden. Auch die Antragstellerin hat in ihrer Befragung durch den Senat eingeräumt, dass keine Äußerungen mit Bezugnahme auf ihre ethnische Zugehörigkeit von der Antragsgegnerin getätigt worden seien, sondern dass sie auf das mögliche Vorliegen einer Diskriminierung aus der Gesamtsituation zwischen ihr und der Antragsgegnerin geschlossen habe.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte die Antragstellerin daher ihre Darstellung, dass die Konflikte mit der Antragsgegnerin durch ihre kurdische Herkunft verursacht gewesen seien, dem Senat nicht glaubhaft machen.

Der erkennende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Belästigung der Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin vorliegt.