

Gbk 2020/1/15 B-GBK I/241/20

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 15.01.2020

Norm

§8a B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Belästigung

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin) in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch das Verhalten von B, beide Bedienstete der österreichischen Post AG, auf Grund des Geschlechts gemäß § 8a (1) Z 3 B-GIBG und ihrer ethnischen Herkunft gemäß § 16 (1) Z 3 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Das Verhalten von B gegenüber A in der Nachschicht am ... stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft von A gemäß §§ 8a (1) Z 3 und 16 (1) Z 3 B-GIBG in Form der Belästigung dar; eine Unterlassung der angemessenen Abhilfe durch die österreichische Post AG als Arbeitgeberin liegt nicht vor.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Die Antragstellerin führte Folgendes aus: Sie stamme aus ... und lebe seit ... Jahren in Seit ... Jahren sei sie bei der Österreichischen Post AG im ...zentrum ... beschäftigt. Derzeit arbeite sie in der „...“ in der Nachschicht. Am ... gegen Uhr sei sie von ihrem Kollegen B verbal und körperlich attackiert worden, wovon sie blaue Flecken am Körper erlitten habe. Der Vorfall sei dem Gruppenleiter ... gemeldet worden, aber er habe nichts unternommen. Auf Anraten der Personalvertreterin ... habe sie gegen B Anzeige erstattet, der Fall sei nun gerichtsanhangig. Am nächsten Arbeitstag habe sie Gruppenleiter ... eine Kopie der Anzeige gegeben, worauf er gesagt habe, sie würden mit Frau ... darüber reden, wenn diese vorbeikomme. Als diese dann vorbeigekommen sei, habe sie ihr die Geschichte erzählt, aber weder Frau ... noch der Gruppenleiter hätten ihr geglaubt. Der Gruppenleiter habe sehr oft eingeworfen, dass das alles nur ihre Vermutungen seien. Trotz des Vorfalls habe sie weiter mit dem Kollegen zusammenarbeiten müssen, erst nachdem Frau ... den Gruppenleiter darauf aufmerksam gemacht habe, dass B nicht mehr mit ihr arbeiten sollte, sei er in eine andere Halle versetzt worden. Gegen Uhr sei sie von dem Gruppenleiter ins Büro geholt worden, damit ein

Protokoll verfasst werde. Beim Verfassen des Protokolls habe er immer wieder versucht, sie zu beeinflussen, indem er alles nur als Vermutung bezeichnet habe. Sie sei dann wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, und nach einer guten halben Stunde sei der Gruppenleiter zu ihr gekommen und habe mitgeteilt, dass das Protokoll „gerissen“ sei und sie ein neues unterschreiben solle. Sie habe das neue Protokoll kontrolliert und es sei ihr aufgefallen, dass der Vorfall zu Gunsten von B verändert worden sei. Sie habe daher dieses neue Protokoll nicht unterschrieben.

Da man ihr trotz der blauen Flecken nicht glaubte, sei sie psychisch traumatisiert, sie sei durch den Vorfall in ihrem Stolz und in ihrer Würde verletzt. B sei immer noch da, sie habe am ... wieder Dienst und Angst, dem Kollegen zu begegnen. Sie habe auch Angst, dem Gruppenleiter zu begegnen, der sie ebenfalls „psychisch tyrannisiere“.

Seit ... Jahren werde sie aufgrund ihrer Herkunft an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert und von österreichischen Kollegen und Chefs gemobbt. Seit dem Vorfall mit B noch viel mehr.

Zum Vorfall selbst führte A aus, B sei ein großer Mann mit enormer Kraft. Nach zahllosen Beschimpfungen wie z.B. „Ausländerhure“, „Ausländer, geh weg du Scheiße, du darfst nicht in meinen Arbeitsplatz eintreten“, habe sie gekontert, dass er nie an seinem Arbeitsplatz sei und ihr nicht helfe. Daraufhin sei er noch wütender geworden und habe sie körperlich attackiert. Zunächst habe er sie gegen den Spind gestoßen und gewollt, dass sie von seinem Arbeitsplatz „verschwinde“. Nachdem sie das nicht getan habe, weil der Arbeitsplatz auch ihrer sei, habe B sie am linken Unterarm gepackt und gegen einen Wagen mit vielen schweren Kisten gestoßen. Ihr ganzer Körper sei mit blauen Flecken übersät gewesen. Dem Gruppenleiter habe sie gesagt, dass sie zur Polizei gehen werde, wenn sie auch nur einen blauen Fleck finde. Er habe sie jedoch nicht ernst genommen und nichts unternommen. Sie habe die ganze Schicht lang mit B weiterarbeiten müssen. Einem Kollegen aus ihrer Abteilung, der für einen anderen Bezirk zuständig sei, habe sie alles erzählt. Die Personalvertreterin habe das Gespräch mitgehört, und nachdem sie auch ihr alles erzählt habe, habe sie ihr geraten, ins WC zu gehen und nachzusehen, ob sie blaue Flecken habe. Das habe sie getan und gesehen, dass sie tatsächlich einige blaue Flecken habe. Die Personalvertreterin habe ihr geraten, eine Anzeige zu machen. Nach der Schicht sei sie nach Hause gegangen und habe ihren Körper nochmal genau kontrolliert und blaue Flecken am linken Unterschenkel entdeckt. Ihr ganzer Körper habe stark geschmerzt. Sie habe ihren Ex-Mann angerufen und ihm alles erzählt. Sie habe versucht sich zu beruhigen, was ihr aber nicht gelungen sei. Sie sei dann zur Polizei gegangen und habe eine Anzeige erstattet.

Auf das Ersuchen des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) vom ... an die Österreichische Post AG, eine Stellungnahme zu Frau As Antrag abzugeben und eine Stellungnahme von B zu den Vorwürfen zu übermitteln, antwortete der Dienstgebervertreter mit Schreiben vom ... Folgendes: Die Österreichische Post AG achte auf die Nichtdiskriminierung ihrer MitarbeiterInnen und nehme Diskriminierungsvorwürfe sehr ernst. Man sei daher den Vorwürfen von A nachgegangen, es seien Gespräche mit allen Personen geführt worden, die sich am gegenständlichen Tag im Dienst befunden hätten. Bedauerlicherweise hätten die Gespräche bisher zu keiner Aufklärung des Sachverhalts geführt, keiner der Befragten habe den Vorfall ähnlich wahrgenommen wie A. Es erscheine daher ein Gespräch mit A geboten, um so mit möglichst hoher Objektivität zu einem Bild von der Angelegenheit zu gelangen. Allerdings sei A im Krankenstand, die für die laufende Kalenderwoche (Anmerkung: ... Kalenderwoche) angekündigte Rückkehr in den Dienst habe nicht stattgefunden, und ein voraussichtliches Ende des Krankenstandes sei derzeit nicht bekannt. Es werde daher ersucht, Ende ... für eine abschließende Stellungnahme vorzumerken.

Per Schreiben vom ... teilte der Dienstgebervertreter mit, dass mit A ein Gespräch geführt worden sei, in welchem sie angegeben habe, damit einverstanden zu sein, in einer anderen Halle als B zu arbeiten. Die räumliche Trennung sei bereits vor diesem Gespräch mit A vorgenommen worden. Darüber hinaus sei veranlasst worden, mögliche Treffen zwischen B und A auf ein Mindestmaß zu reduzieren. A befindet sich nun wieder im aktiven Dienst. Das polizeiliche Ermittlungsverfahren – auf Grund von As Strafanzeige – sei nach Information des Unternehmens noch nicht abgeschlossen. Selbstverständlich werde man, sollten die Ermittlungen weitere Sachverhalte ans Tageslicht bringen, entsprechend den Arbeitgeberfürsorgepflichten weitere Maßnahmen setzen.

Per mail vom ... wurde der Dienstgebervertreter ersucht, das Protokoll über das Gespräch mit A oder eine Zusammenfassung des Gesprächsinhaltes und -verlaufs sowie Bs Stellungnahme zu As Vorwurf zu übermitteln.

Per mail vom ... übermittelte der Dienstgebervertreter die Niederschriften über die Befragung von A am ... und über die Befragung von B am

Die Befragung von A erfolgte durch eine Vertreterin und einen Vertreter der Österreichischen Post AG in Anwesenheit von As Vertrauensperson Laut Niederschrift gab A zum Vorfall mit B an, dass sie am ... um ... Uhr zu arbeiten begonnen habe. Sie habe B begrüßt und mit der Vorbereitung des ersten Wagens begonnen. Es sei zu einer Auseinandersetzung betreffend einen leeren Wagen und wegen der Frage, wessen Arbeitsplatz das sei, gekommen. Dabei habe B die Bemerkung gemacht: „Du Scheiße Dame“. Er habe A mit beiden Händen in den Bauchbereich gestoßen und sie sei mit dem Rücken, mit beiden Schultern, gegen den Spind gestoßen. Das habe zu blauen Flecken auf den Schultern geführt. Als sie sich geweigert habe, den Platz zu verlassen, habe B ihren linken Unterarm gepackt und sie weggeschubst. Sie sei mit der linken Körperseite in den Wagen gefallen, aber nicht auf den Boden. Dadurch habe sie blaue Flecken auf der linken Seite bekommen und auch auf dem linken Unterarm. Sie sei geschockt gewesen und habe nicht gewusst, was sie machen solle. Sie habe Tränen in den Augen gehabt. Der Teamkoordinator vom Hilfsdienst, ..., der Nachname sei ihr nicht bekannt, sei vorbeigekommen und habe gefragt, was los sei. Sie habe ihm den Vorfall geschildert, er habe darauf aber nicht reagiert. Da sei es Uhr gewesen, die Zeit für eine 5-minütige Pause. Um Uhr sei der Gruppenleiter ... vorbeigekommen, ihm habe sie alles erzählt. Sie wisse nicht, ob er ihr geglaubt habe, er habe ihr nicht mitgeteilt, ob er etwas unternehmen werde. Sie habe ihm nicht erzählt, dass sie Schmerzen habe. Dann sei sie nach hinten zu einem indischen Kollegen gegangen und habe diesem den Vorfall erzählt. Dann sei Frau ... (Personalvertreterin) vorbeigekommen und sie habe auch ihr alles erzählt. Auf Rat der Personalvertreterin habe sie im WC nachgesehen, ob sie blaue Flecken habe. Sie habe beim Wadenbein einen rotblauen Fleck, wie bei einem beginnenden Bluterguss, gehabt. Auch am Rücken habe sie blaue Flecken gehabt. Den blauen Fleck am Arm habe sie erst später gesehen. Sie habe die Flecken nur partiell kontrolliert, da sie sich nicht ausgezogen habe, sondern nur die jeweiligen Kleidungsstücke runtergezogen habe. Sie habe dann normal weitergearbeitet, obwohl sie Schmerzen im Bereich der Schulter, des Beins und des Unterarms gehabt habe. Sie habe keine Fotos gemacht, die Polizei habe Fotos gemacht, der Amtsarzt habe dann die weiteren Verletzungen protokolliert. Um Uhr in der Früh, beim Schlussdienst, habe sie dem Gruppenleiter von den blauen Flecken berichtet und dass sie zur Polizei gehen werde. Er habe nicht darauf reagiert, sie denke, er habe sie nicht ernst genommen. Von den Schmerzen habe sie ihm nichts gesagt, sie habe nicht daran gedacht. Sie arbeite erst seit ... Monaten mit B zusammen und habe schon gehört, dass er gerne schreie und oft versetzt werde. Manchmal habe er Urlaubsvertretung gemacht. Von Kollegen seien sie gewarnt worden, nicht viel mit ihm zu reden, weil er sehr laut sei und immer sehr viel schreie. Er stoße Wagen um, wenn zu viel Arbeit sei und rege sich auf. Er könne einen erschrecken.

Darauf hingewiesen, dass sie auf die nächste Frage nicht antworten müsse (Anmerkung des Senates: Offenbar auf die Frage, ob die blauen Flecken nicht eine andere Ursache haben könnten), habe sie gesagt, dass sie letztes Jahr im/... eine Physiotherapie (...) gehabt habe, aber davon habe sie nie blaue Flecken bekommen. Sie wisse nicht, weshalb ein Kollege (...) gesagt habe, dass sie durch Physiotherapie und Tabletten leicht blaue Flecken bekomme. Ihr sei lediglich einmal nach einer Therapie schwindlig geworden.

In der Niederschrift wurde vermerkt, dass A nach Rücksprache mit Frau ... ausdrücklich angegeben habe, „damit leben“ zu können, wenn sie und B nicht in einer Halle arbeiten müssten.

Der Gruppenleiter (vom Personalmanagement der Post AG) habe bemerkt, dass die Sache bei neuen Vorfällen natürlich erneut „betrachtet“ werde.

Frau ... habe festgehalten, dass es allenfalls zu berücksichtigen sein werde, wenn B von sich aus versetzt werden wolle. A sei ausdrücklich darauf hingewiesen worden, dass nicht gewährleistet werden könne, dass sie nie wieder auf B treffen werde. Es werde allerdings „alles Mögliche unternommen, dies auf ein Mindestmaß zu reduzieren“. Es sei vereinbart worden, dass bei allfälligen Vorfällen mit B sofort Frau ... kontaktiert werde und diese sich umgehend mit dem Stab Personalmanagement in Verbindung setzen werde.

Die Befragung von B fand (Anmerkung: bereits) am ... in Anwesenheit seiner Vertrauensperson ... statt. B gab an, seit ... bei der Post tätig zu sein, seit ca. Jahren in der Zum Vorfall mit A gab er an, in der Nacht von ... auf ..., ..., kurz nach Uhr, beim Ausräumen gewesen zu sein. A sei zu ihm gekommen, er wisse nicht weshalb. Sie habe gesagt, sie wolle vorbei. Er habe gesagt: „Lass mich weiterarbeiten“. Weil sie nein gesagt habe, habe er sie auf die Seite geschoben, d. h. er habe sie an beiden Unterarmen genommen und auf die Seite geschoben. Er habe sie keinesfalls verletzen wollen. Über Schmerzen habe sie nicht geklagt. Sie habe ganz normal weitergearbeitet bis zu Schichtende, das sei gegen

Uhr. Sie habe eine Kollegin einschulen müssen, diese sei aber beim Vorfall nicht dabei gewesen. Die ganze Schicht über sei nichts passiert, er habe weiter „ausgehoben“ und habe mit A nicht mehr gesprochen. Er rede selten mit ihr, auch mit anderen rede er selten, er mache seine Arbeit und schaue, dass er mit allen gut auskomme.

Nach Schichtende sei er nach Hause gegangen. Am Abend sei er wieder zur Schicht gekommen, er habe „Material hergerichtet“. Da habe es geheißen, er solle an einem anderen Arbeitsplatz, entfernt von A, arbeiten. Er sei dann in einen anderen Bereich der Halle gekommen, die sehr groß sei, und er sei für einen anderen Bezirk zuständig gewesen. Jetzt sei er in der ... (Anmerkung: vermutlich ...) ... und räumlich von A getrennt. Er habe mit ihr erst seit kurzem zusammen gearbeitet, seit ... oder ... Monaten. Er verstehe sich mit ihr gleich wie mit anderen. Er habe gehört, dass sie ihn wegen Körperverletzung angezeigt habe. Er glaube nicht, dass er A an der Schulter „angegriffen“ habe, er habe sie garantiert nur an den Unterarmen angegriffen. Die angebliche Fußverletzung könne er sich nicht erklären, „ich habe sie nicht getreten oder dergleichen“.

Auf die Frage, ob er sich provoziert gefühlt habe, habe B geantwortet, er habe das Gefühl gehabt, dass sie ihn provozieren wolle, er könne sich nicht vorstellen weshalb. Es sei ihm bewusst, dass er Kollegen und Kolleginnen nicht anzugreifen habe. Er mache das sicherlich nicht nochmals, aber er habe endlich weiterarbeiten wollen, A habe ihn an der Arbeit gehindert. Es sei nicht laut geworden, sie hätten nicht geschrien, jedoch habe er schon mit lauterer Stimme gesagt, dass er weiterarbeiten wolle. Er habe lauter reden müssen, weil die Maschinen laut seien. Er habe keine Probleme mit Ausländern, er sei selbst mit einer ... verheiratet. Er rede mit seinen ausländischen Kollegen ganz normal.

In der Sitzung des Senates am... stellte A auf Ersuchen der Senatsvorsitzenden den Vorfall mit B (noch einmal) dar:

In der Nacht des ... hätten B und sie nebeneinander gearbeitet. Als sie ein Rollwagerl zur Seite gestellt habe, habe B gesagt, er brauche das Wagerl nicht. Sie habe geantwortet, das Wagerl könne trotzdem hier stehen bleiben, schon für die Arbeit für morgen. Da habe er zu ihr gesagt: „Geh weg von hier“. Sie habe gesagt, nein, sie werde nicht weggehen, und er habe wiederholt, dass sie weggehen solle, das sei sein Arbeitsplatz. Nachdem sie dann wieder gesagt habe, dass auch sie hier arbeite, habe er sie mit beiden Händen nach hinten geschubst, sodass sie mit den Schultern gegen den hinter ihr stehenden Spint gestoßen sei. Dann habe er sie so schnell weitergepackt, dass sie gegen ein Rollwagerl gestolpert sei (Anmerkung: A zeigt die Handlungen vor) und dabei habe sie sich an der linken Körperseite etwas wehgetan. Zufällig sei dann auch Pause gewesen und der Gruppenleiter ... sei gekommen, und sie habe ihm von dem Vorfall erzählt. Sie habe darauf gewartet, dass etwas passiere, dass der Gruppenleiter reagiere, es sei aber nichts passiert. Sie habe zu weinen begonnen und sei in die Pause gegangen. Davor habe sie mit einem Kollegen, der ebenfalls aus ... stamme, geredet. Eine Kollegin, die Personalvertreterin ..., die das Gespräch mitbekommen habe, habe gefragt, weshalb sie weine. Sie habe erzählt was passiert sei, und die Personalvertreterin habe gesagt, sie solle aufs WC gehen und schauen, ob sie blaue Flecken habe. Das habe sie getan und tatsächlich gesehen, dass sie am Bein blaue Flecken habe. Nachdem das schon der dritte Vorfall mit B gewesen sei, habe sie beschlossen, eine Anzeige zu erstatten. Einmal habe er mit einer Ladung Briefe so hantiert, dass der ganze Packen auf ihren Fuß gefallen sei. Eine Kollegin habe ihr gesagt, dass B das immer so mache, wenn er wütend sei und viel Arbeit sei. Er habe das noch ein zweites Mal machen wollen, aber da sie schon vorgewarnt gewesen sei, habe sie ihren Fuß schnell zurückgezogen. Nach diesem Vorfall sei sie zum Vorgesetzten von B gegangen, zu Herrn ..., und habe ihm alles erzählt und gesagt, dass sie eine Anzeige machen werde, wenn so etwas noch einmal vorkomme und sie blaue Flecken habe. Bs Vorgesetzter habe gesagt, sie solle das nicht tun, er werde mit B reden.

Auf die Frage, ob sie meine, dass B sich nur Frauen gegenüber so verhalte oder nur Frauen gegenüber, die nicht aus Österreich stammen, antwortete A, dass er an diesem Tag schon mit jemand anderem gestritten habe und dann habe er seinen Ärger an ihr ausgelassen. Zu anderen Frauen habe er auch gesagt: „Geh weg von hier, sonst kriegst eine Watschn.“

Auf die Frage, ob Bs Verhalten den Vorgesetzten bekannt gewesen sei, antwortete A, sie müssten davon gewusst haben, denn sie habe zwei oder drei Mal mit dem Gruppenleiter gesprochen. Es sei bekannt gewesen, dass niemand mit B arbeiten wolle, und wenn sie nachgefragt habe, weshalb man ihn ihr zuteile, habe es nur geheißen: „Was soll ich machen A?“ Zum gegenständlichen Vorfall führte A weiter aus, dass sie erst zu Hause gesehen habe, dass sie auch an den Armen blaue Flecken habe. Sie habe nicht schlafen können, habe nur geweint, und nach einer Beratung mit ihrem Exmann, der bei der ... beschäftigt sei, habe sie sich entschlossen, eine Anzeige zu machen. Sie habe gleich zum Amtsarzt gehen müssen, der ihre Verletzungen fotografiert habe. Sie habe dann auch die Personalvertreterin Frau ...

informiert. Am Abend sei sie wieder zur Arbeit gegangen, sie sei nämlich alleine gewesen und habe jemanden einschulen müssen. Frau .. und der Gruppenleiter seien ebenfalls im Dienst gewesen, aber niemand habe sie gefragt, was gestern los gewesen sei oder wie es ihr gehe. Nach einer halben Stunde habe der Gruppenleiter gesagt, sie würden ein Protokoll schreiben. Der Gruppenleiter habe nicht geglaubt, dass es so passiert sei, wie sie gesagt habe. Sie habe ihn gefragt, ob er denke, dass sie sich die Fingerabdrücke aufgemalt habe. Er habe auch noch gefragt, ob sie sich vorstellen könne, weshalb B das gemacht habe. Sie habe diese Frage überhaupt nicht verstanden. Tatsache sei gewesen, dass er es gemacht habe. Sie sei auch noch gefragt worden, ob irgendjemand den Vorfall bemerkt habe, und sie habe geantwortet, dass sie das nicht wisste, es sei sehr laut gewesen. Offenbar habe niemand etwas gesehen oder gehört. Es sei schlimm für sie gewesen, dass man ihr offenbar nicht glaube. Dann sei Frau ... gekommen und habe gesagt, es gehe nicht, dass sie und B gemeinsam in einer Halle arbeiten, und so sei er in eine andere Halle gekommen. Am Meisten wehgetan habe ihr, dass niemand zu ihr gekommen sei und sie gefragt habe, wie es ihr gehe, obwohl sie geweint habe. (Anmerkung: A kämpfte auch im Rahmen ihrer Befragung durch den Senat mit den Tränen). Am darauffolgenden ... sei sie zur Arbeit gegangen, obwohl ihr Arzt davon abgeraten habe, vor allem, weil jemand einzuschulen gewesen sei. Sie sei aber um ... Uhr wieder nach Hause gegangen. Sie sei dann im Krankenstand gewesen, weil sie nicht schlafen habe können und deshalb viele Medikamente nehmen habe müssen. Sie habe sich an die Arbeiterkammer gewandt, und man habe ihr eine Psychologin zur Verfügung gestellt. Sie nehme immer noch viele Medikamente und sei bei einer Psychologin im ... in Behandlung. Bis jetzt habe „man“ getan, als ob nichts gewesen sei. Am ... sei eine Gerichtsverhandlung gewesen. Sie sei von der Richterin nur gefragt worden, was passiert sei, und die Gegenpartei sei befragt worden. Der Anwalt von B habe gesagt, dass sie so viele Zeugen hätten, dass sie schnell beweisen könnten, dass er gar nichts getan habe.

Auf die Frage, wie sie die Einvernahme durch die Dienstgeberseite empfunden habe, antwortete A, sie sei nach dem Vorfall und auch nach ihrer Therapie gefragt worden. Offenbar habe man geglaubt oder für möglich gehalten, dass die blauen Flecken von der Therapie kommen. Es sei aber wohl nicht erklärbar, dass man bei einer Therapie wegen ... beschwerden blaue Flecken an den Armen habe, und das noch dazu nach Monaten.

Auf die Frage, wo sie jetzt arbeite, antwortete A, in einer anderen Halle. Das sei am Anfang auch in Ordnung gewesen, aber jetzt gebe es immer wieder Situationen, in denen sie das Gefühl habe, dass man nur auf einen Fehler von ihr warte. Zum Beispiel habe sie einmal eine Kiste an einem bestimmten Platz gefunden, an den sie nicht gehöre, und außerdem seien falsche Briefe in der Kiste gewesen. Sie habe den Gruppenleiter gefragt, wer das gemacht habe, und er habe nur gesagt, das könne jetzt keiner mehr wissen.

Der Vertreter der Österreichischen Post AG, ..., bestätigte im Wesentlichen das Geschehen bzw. den Vorfall und führte weiter aus, dass er nicht wisse, wer unmittelbar nach dem Vorfall aller damit befasst gewesen sei, jedenfalls habe A mit Schreiben vom ... an den Generaldirektor der Post den Vorfall geschildert. Da der Generaldirektor nicht anwesend gewesen sei, habe er das Schreiben zur weiteren Bearbeitung bekommen, auch die Ombudsfrau, ..., habe es bekommen. Am ... habe er As Mail an den juristischen Dienst mit dem Ersuchen weitergeleitet, alle Beteiligten einzuvernehmen, inkl. der Führungskraft ..., und ihm (Dienstgebervertreter) das Ergebnis der Einvernahmen zu übermitteln. Seiner Ansicht nach handle es sich um ein dienstrechtliches Vergehen, weshalb ein Gespräch mit der Ombudsfrau und A nicht angesagt gewesen sei. Die Personalvertreterin ... habe ebenfalls Kontakt zum juristischen Dienst aufgenommen gehabt, am ..., und es seien dann auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einvernommen worden. Jedenfalls sei derzeit ein Strafverfahren anhängig. Bedauerlicherweise habe der Gruppenleiter schriftlich – ob in Kenntnis oder in Unkenntnis der Folgen wisse er nicht – eine Ermahnung gegenüber B ausgesprochen. Da damit eine dienstrechtliche Maßnahme gesetzt worden sei, sei laut BDG ein Disziplinarverfahren nicht mehr möglich. Eine abschließende Beurteilung des Sachverhaltes sei relativ lange nicht möglich gewesen, weil A relativ lange im Krankenstand gewesen sei und man sie nicht befragen habe können. Jedenfalls sei im Rahmen des Gespräches mit A vereinbart worden, dass B in eine andere Halle komme. Nicht zu verhindern sei, dass sie sich trotz verschiedener Arbeitsplätze und unterschiedlicher Dienstzeiten ab und zu sehen. Man habe jedenfalls die Arbeitsgebiete so weit getrennt, dass eine unmittelbare Zusammenarbeit nicht erfolgen müsse. A sei versprochen worden, dass entsprechende Schritte gegen B gesetzt würden, sollte es einen weiteren Vorfall geben. Es sei nichts dergleichen berichtet worden, weshalb auch keine Maßnahmen gesetzt worden seien. Man warte auf das Ergebnis des Strafverfahrens.

Auf die Frage, ob er meine, dass die Reaktion des Gruppenleiters ... in Ordnung gewesen sei, antwortete der

Dienstgebervertreter, die Schwierigkeit sei, dass im ... (Anmerkung: vermutlich ...) ca. 70 verschiedene Nationen zusammenarbeiten müssten. Da sei es nicht ausgeschlossen, dass es zu Vorfällen komme, nicht nur zwischen Männern und Frauen oder zwischen Alt und Jung, sondern eben auch zwischen den Nationen. Der Gruppenleiter sei jedenfalls darauf hingewiesen worden, welche Rolle er wahrzunehmen habe. Es sei das Ziel des Unternehmens, dass Menschen aus verschiedenen Nationen zusammenarbeiten können. Im Nachhinein habe sich eben herausgestellt, dass der Gruppenleiter mit seiner Ermahnung vorschnell reagiert habe, es sei ihm höchstwahrscheinlich nicht bewusst gewesen, welche Konsequenz das habe. Er (Dienstgebervertreter) glaube nicht, dass der Gruppenleiter aus ethnischen Gründen so vorgegangen sei.

Auf die Frage an A, ob sie meine, dass die Post als Dienstgeber angemessene Abhilfe geschaffen habe, antwortete A: „Ja, jetzt schon.“ Ihr Vorwurf dem Dienstgeber gegenüber sei, dass man ihr nicht gleich geglaubt habe. Vielleicht hätte der Vorfall nicht solche Folgen für sie gehabt, wenn man gleich reagiert und B sofort befragt hätte oder ihn in eine andere Halle „versetzt“ hätte. Sie sei jetzt seit ... Monaten immer wieder mit dieser Sache beschäftigt und es gehe ihr zwischendurch immer wieder sehr schlecht.

Auf die Frage, ob ihr von der Post psychologische Hilfe angeboten worden sei, antwortete A mit nein.

Auf die Frage, ob man A nicht psychologische Unterstützung anbieten könne, antwortete der Dienstgebervertreter, das Unternehmen habe eine Arbeitsmedizinische Betreuung, wenn es ein Bedürfnis nach psychologischer Hilfe gebe, werde der Arbeitsmedizinische Dienst entsprechend angewiesen.

Auf die Frage, wer diese „Maschinerie“ in Gang setzen müsse, antwortete der Dienstgebervertreter, wenn A „das“ gesagt hätte, eventuell schon bei ihrer Einvernahme, dann wäre „das“ in die Wege geleitet worden.

Auf die Frage, ob so eine Unterstützung auch heute noch möglich wäre, antwortete der Dienstgebervertreter: „Ja sicher“.

A sagte dazu, sie sei bereits seit Monaten bei einem Arzt und einer Psychotherapeutin in Behandlung, die Krankenkasse bezahle das.

Der Dienstgebervertreter bemerkte, er könne an den Arbeitsmedizinischen Dienst herantreten, damit dieser wegen eines Gesprächs an A herantrete.

Auf die nochmalige Frage (wie zu Beginn der Sitzung), ob B nur zu Frauen „so“ gewesen sei, antwortete A wieder, er sei zu allen so gewesen.

Der Dienstgebervertreter hatte sich in der Zwischenzeit telefonisch nach der Arbeitsstätte von B erkundigt und berichtete, dass er seit ... einer Dienststelle in ... zugeteilt sei.

Bezugnehmend auf As Ausführungen im Antrag, nämlich B habe sie auch als „Ausländerhure“ beschimpft und gesagt: „Geh weg, du Scheiße“, wurde die Frage gestellt, ob B nur dieses eine Mal so gesprochen habe, oder ob das öfter vorgekommen sei.

A antwortete ergänzend, sie habe nicht sehr oft mit B zusammengearbeitet. Eine Kollegin habe sie gewarnt, dass er immer schreie, also sei die Devise gewesen, ruhig zu sein, zu arbeiten, und die Arbeit alleine zu machen, denn auf ihn sei kein Verlass. Dann sei er ihr – Ende des letzten Jahres – als Aushilfskraft zugewiesen worden. Sie habe mitgeteilt, dass sie das nicht wolle, weil es mit ihm immer Schwierigkeiten gebe, und tatsächlich sei es auch innerhalb von ... Monaten zu diesem Vorfall gekommen. Über Ausländer werde auch von anderen Kollegen negativ gesprochen. Wenn jemand ein Problem habe, werde gerne gesagt, „da drüben ist der Flughafen, nimm den nächsten Flug“.

Die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte ... konnte zu dem Vorfall bzw. zu B keine Angaben machen, da weder A noch jemand von der Unternehmensleitung mit dem Fall an die Gleichbehandlungsbeauftragte herangetreten ist.

Abschließend sagte A, dass die Sache für sie bereinigt gewesen wäre, wenn B sich bei ihr entschuldigt hätte.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 16 (1) B-GIBG mit der Überschrift „Belästigung“ liegt eine Diskriminierung nach § 13 B-GIBG auch vor, wenn die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienstverhältnis auf Grund (u.a.) der ethnischen Herkunft

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,

2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

Gemäß § 16 (2) B-GIBG liegt eine Belästigung vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 B-GIBG (z. B. die ethnische Herkunft) in Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller die Diskriminierung glaubhaft zu machen. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat sodann darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Der Vertreter/die Vertreterin des Dienstgebers bzw. der/die der Belästigung Beschuldigte haben darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass die von ihr/ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

A beschrieb den Vorfall mit B dreimal, nämlich einmal in ihrem Antrag an die B-GBK, einmal bei ihrer Befragung durch den Vertreter und die Vertreterin der österreichischen Post AG und einmal in der Sitzung des Senates am ..., ohne irgendeinen nennenswerten Widerspruch in ihren Ausführungen. Demnach stieß B sie nach einem Wortwechsel in der Nachschicht am ... auf ihrem gemeinsamen Arbeitsplatz, sodass sie gegen einen Spind fiel, danach packte er sie am Unterarm oder an den Unterarmen (laut B) und stieß sie weg, sodass sie gegen einen Wagen fiel. A war - ... Monate nach dem Vorfall - ihre Betroffenheit und ihre psychische Verletztheit noch immer anzusehen, sie kämpfte bei der Schilderung des Vorfalles und auch ihres gesamten Arbeitsumfeldes mehrmals mit den Tränen.

B gestand jedenfalls ein, sie an den Unterarmen genommen und weggeschoben zu haben. Da A einen Tag nach dem Vorfall Anzeige bei der Polizei erstattete, der Amtsarzt ihre Verletzungen fotografierte und ein Strafverfahren gegen B anhängig ist, steht für den Senat fest, dass A von dem Vorfall mit B blaue Flecken an verschiedenen Stellen ihres Körpers davontrug. Ob B sie verletzen wollte, oder „nur“ wollte, dass A sich entfernt und ihm den Arbeitsplatz überlässt, ist irrelevant. Ein derartiges Verhalten gegenüber einer Kollegin ist respektlos und unangebracht und verletzt zweifellos ihre Würde.

Glaubwürdig berichtete A auch, dass B ihr gegenüber schon mehrmals ausfällig geworden war (auch der Umgang mit anderen KollegInnen scheint nicht gerade problemlos gewesen zu sein) und sie als „Ausländerhure“ beschimpft habe. Es ist daher für den Senat absolut nachvollziehbar, dass B durch sein Verhalten gegenüber A eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende und demütigende Arbeitsumwelt schuf.

Der Senat stellt daher fest, dass A von B auf Grund des Geschlechtes und ihrer ethnischen Herkunft gemäß §§ 8a und 16 B-GIBG belästigt wurde.

Auf die Frage nach der angemessenen Abhilfe durch die Arbeitgeberin Österreichische Post AG antwortete A in der Sitzung des Senates, „Ja, jetzt schon.“ Allerdings ist aus As Vorbringen zu schließen, dass ihrem Dafürhalten nach die Reaktionen der Dienstgebervertreter zu schleppend erfolgten (siehe Seite 8/9). Zuerst zweifelte offenbar der Gruppenleiter die Darstellung von A über den Vorfall mit B an, und es wurde A trotz ihres Zustandes (sie verrichtete ihre Arbeit nach dem Vorfall weinend weiter) auch keine Aufmerksamkeit zuteil. B blieb (zunächst) an seinem Arbeitsplatz, erst auf Initiative von ... (als Personalvertreterin) wurde ihm ein Arbeitsplatz in einer anderen Halle zugewiesen. Auch gab A an, dass sie sich schon in der Vergangenheit bei Bs Vorgesetzten beschwert habe, dies aber keine Konsequenz gehabt habe.

Der Senat kommt in Wertung der der Österreichischen Post AG als Arbeitgeberin zurechenbaren Verhaltensweisen zu dem Ergebnis, dass die Österreichische Post AG die vom B-GIBG geforderte angemessene Abhilfe geschaffen hat. B wurde am ... - ... Tage nach dem Vorfall sowie- zu As Vorwurf befragt. Dieser Zeitraum scheint angesichts des Umstandes, dass sich A ... oder ... Tage nach dem Vorfall krankgemeldet hatte und es daher nicht zu einem

Zusammentreffen mit B kommen konnte, nicht zu zögerlich. Als A den Dienst wieder antrat, war der Arbeitsplatz von B in einer anderen Halle. Der Gruppenleiter kann nicht unterstellt werden, dass er die Ermahnung gegenüber B aussprach, um weitere dienst- bzw. disziplinarrechtliche Schritte zu verunmöglichen.

Nachvollziehbar ist allerdings, dass sich für die belästigte Person die Situation verschlimmert, wenn ihr zeitnah vorerst kommuniziert wird, dass man ihr nicht glaubt, oder ihr Vorbringen nicht ernst nimmt. Der Senat empfiehlt dem Unternehmen daher, die Führungskräfte und auch Bedienstete, die keine formelle Führungsfunktion haben, aber faktisch eine Führungsrolle ausüben, für Belästigungen und die dem Dienstgeber daraus erwachsenden Fürsorgepflichten zu sensibilisieren (in Schulungen oder Informationsveranstaltungen).

Wien, Jänner 2020

Zuletzt aktualisiert am

31.01.2020

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, <https://www.bmwf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at