

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... und 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 im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zum Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) durch ihren Kollegen B aufgrund ihrer ethnischen Herkunft gemäß §§ 13 iVm § 16 Abs 2 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung (Belästigung) von A aufgrund der ethnischen Herkunft gemäß §§ 13 iVm § 16 Abs 2 B-GIBG vor.

Begründung:

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde ausgeführt: Sie sei seit fast ... Jahren als Bundesbedienstete (Verwendungsgruppe v1/3) beschäftigt und als Referentin in der Abteilung X, ... im BMSGPK tätig. Sie sei in X geboren, aufgrund ihrer ... nach Österreich gekommen und besitze die österreichische Staatsbürgerschaft. Ihre Muttersprache sei ...; Deutsch beherrsche sie auf gehobenem Muttersprachen-Niveau. Sie habe zudem ... in X studiert.

In einem dienstlichen E-Mail-Verkehr am ... habe sie ihr Abteilungskollege B auf eine diskriminierende Art und Weise behandelt. Er sei seit einigen Monaten zu 100 Prozent in ihrer Abteilung tätig. Die beiden seien einander bekannt gewesen und ihm sei ihre ursprüngliche nationale Identität/Herkunft sowie ihr Werdegang bekannt, zumal er im Zentral- und Dienststellenausschuss des BMSGPK tätig sei.

B habe im Zusammenhang mit der Abwicklung einer dienstlichen Angelegenheit, welche sie zu koordinieren gehabt habe, behauptet, dass sie sich aus seiner Sicht nicht korrekt ausgedrückt hätte und er dadurch übergangen worden sei. Ihre Klarstellung habe ihn nicht zufrieden gestellt bzw. habe er diese abgelehnt mit der Feststellung, dass er ein besseres Verständnis habe, Ausdrücke in deutscher Sprache zu verstehen, da er in der deutschen Sprache maturiert habe und er habe sie gefragt, ob sie dies ebenso behaupten könne, subtil auf ihre nicht-österreichische Abstammung hindeutend. Er habe ihr damit nahe legen wollen, dass der Umstand, ein österreichisches Maturazeugnis zu besitzen, de facto einen qualitativen Unterschied zwischen ihm (als „echter“ Österreicher) und ihr („unechte“ Österreicherin) hinsichtlich der Fähigkeit, sich in Deutsch korrekt und verständlich zu artikulieren, implizieren würde. Seine Aussage sei verletzend, diskriminierend und als Mitglied der Personalvertretung inakzeptabel. Er (B) habe auch ihre Befähigung in dienstlicher Verwendung wegen ihrer Herkunft in Abrede gestellt, weil eine korrekte sprachliche Ausdrucksweise ein wichtiges Kriterium in der öffentlichen Verwaltung sei. Seine Vorgangsweise ihr gegenüber betrachte sie auch als erheblich diskriminierend.

Folgende ausschlaggebende E-Mails waren dem Antrag unter anderem angeschlossen:

„...“

„...“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte B, vertreten durch ... (...), am ... eine Stellungnahme zum Antrag und führte Folgendes aus: Bestritten werde, dass B jemals ein diskriminierendes Verhalten gesetzt habe bzw. eine von ihm getätigte Äußerung in diesem Sinne zu verstehen sei. Zwischen A und ihm gebe es kein hierarchisches Verhältnis und zu Beginn des Jahres ... sei das

Verhältnis zwischen den beiden „durchaus sehr gut ausgeprägt“ gewesen. Im Zuge eines Neubewertungsantrages des Arbeitsplatzes sei es überraschend zu einer Verschlechterung der Arbeitsbeziehung und „einer offen zur Schau getragenen Ablehnung des Antragsgegners durch die Antragstellerin“ gekommen. Er habe von A aufgrund ihrer ... Ruhestandsversetzung eingeschult werden sollen, wobei sie ihm offensichtlich „seine in Aussicht gestellte Aufwertung des Arbeitsplatzes“ missgönnt habe und er dadurch zunehmend ausgegrenzt und mit ablehnendem Verhalten konfrontiert worden sei.

Seine Ausgrenzung habe ohne erkenntlichen Grund von Monat zu Monat immer mehr zugenommen. In relevanter Korrespondenz sei er und ein seinem Arbeitsbereich zugeordneter Verwaltungspraktikant (Kollege X) zunehmend übergangen bzw. gänzlich ignoriert worden. Die Einschulung und Tätigkeitsübergabe sei wichtig gewesen. In diesem Zusammenhang sei von A ein Termin für ein Treffen mit dem ... (...) und dem BMSGPK vereinbart worden, ohne ihn und den Kollegen X in der Korrespondenz anzusprechen. Nach einer Klarstellung seinerseits habe ihn A „durchaus herablassend hinsichtlich der Bedeutung des Wortes ‚bilateral‘, wonach dieses ‚zwei Seiten‘ betreffe und somit korrekt verwendet worden sei“ belehrt. Daraufhin habe er, der sich selbst diskriminiert bzw. verhöhnt gefühlt habe, mit der Antwort „der deutschen Sprache mächtig“ zu sein und „in Deutsch maturiert“ zu haben, reagiert. Diese Äußerung habe ausschließlich auf die belehrenden Äußerungen von A genommen und keinerlei Zusammenhang mit ihrer Herkunft, welche zu keiner Zeit Thema gewesen sei und weder aus der schriftlichen noch mündlichen Ausdrucksweise zu erkennen sei.

Bei seiner Tätigkeit als Personalvertreter sei er um Inklusion jeglicher Art mit hohem Einsatz bemüht und nichts würde ihm fernerliegen, als jemanden in Bezug auf seine Herkunft zu benachteiligen. Dies sei definitiv nicht erfolgt und auch nicht dem E-Mail-Verkehr zu entnehmen. Der Vorwurf in jener Korrespondenz beziehe sich dagegen darauf, dass er und der Kollege X übergangen und – wenngleich sie zwar formell in cc: gesetzt worden seien – in die Korrespondenz keinerlei einbezogen worden seien, „obwohl sie von den damit verbundenen Inhalten als relevante Mitarbeiter der Abteilung betroffen“ gewesen seien. Es liege somit eine Ausgrenzungshandlung von A vor, welche er „unter Verweis auf die solcher Art als bilateral zu wertende Korrespondenz aufgegriffen“ worden sei. Die Diskussion des Worts ‚bilateral‘ und sein Kommentar habe somit nichts mit ihrer Herkunft zu tun, sondern weil sie seinen Einwand nicht akzeptiert, sondern die Kritik ignoriert habe.

Die Formulierung sei keinesfalls als Anspielung auf ein allfälliges Herkunftsthema gedacht bzw. zu verstehen gewesen sein. Sollte seine Kollegin A dies tatsächlich so verstanden haben, bedauere er diesen Umstand und stelle klar, sich von jeder Art der Ausgrenzung entschieden zu distanzieren.

An der ersten Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden: Senat) am ... nahmen die Antragstellerin A, die Dienstgebervertreterin und die Abteilungsleiterin von A und B, ..., und die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) ... teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, weshalb sie glaube, von ihrem Kollegen B aufgrund der ethnischen Herkunft diskriminiert beziehungsweise belästigt worden zu sein, führte A Folgendes aus: In ihrem Antrag habe sie bereits dargestellt, was passiert sei. In der dargestellten E-Mail-Korrespondenz habe B eine Äußerung getroffen, die eindeutig auf ihre Herkunft Bezug genommen habe, nämlich: „...“ Das sei diskriminierend gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden nach anderen Vorfällen, antwortete A, andere so direkte und verletzendere Vorfälle habe es nicht gegeben, aber die Zusammenarbeit habe nicht sehr gut funktioniert. Bs Behauptung in seiner Stellungnahme, dass sie ihm seine Arbeitsplatzaufwertung missgönnt habe und neidisch gewesen sei, entspreche nicht den Tatsachen. Sie gehe in ... in Pension und habe keinen Grund, neidisch zu sein. Davon abgesehen sei sie von Natur aus keine neidische Person. Darüber hinaus habe sie von der Neubewertung der Arbeitsplätze erst viel später erfahren. Die Personalabteilung habe im ... den Auftrag erteilt, die Arbeitsplätze zu beschreiben. Diesem Auftrag sei sie nachgekommen.

Auf die Frage, wie lange sie schon mit B zusammenarbeite, antwortete A, als sie neu zur Abteilung X, ..., gekommen sei, sei B bereits zu ... Prozent in der Abteilung beschäftigt gewesen. Vorher habe sie ihn nicht gekannt und er sei innerhalb der Personalvertretung auch nicht ihre Vertrauensperson gewesen. Sie habe andere Vertrauenspersonen in der Personalvertretung gehabt, B habe sie nie zu Rate gezogen. Es sei nicht richtig, dass er ihr, wie in seiner Stellungnahme beschrieben, den Wechsel in die Abteilung empfohlen habe und bemüht gewesen sei, sie als Kollegin zu gewinnen. Sie habe ihn in der Abteilung im Rahmen eines „Kaffeekränzchens“ bei einer Kollegin kennengelernt und da habe er sehr abfällig über die Arbeit und Führung der Abteilung gesprochen. Das habe sie sehr verwundert und sie habe bereits damals versucht zu erklären, warum diese Abteilung so wichtig sei. Im Laufe der Zeit sei B als ihr Nachfolger bestimmt worden und hätte von ihr eingeschult werden sollen. Wissensmanagement, also die Weitergabe von Informationen und Wissen durch Personen, die aus dem Dienst ausscheiden, sei im Bundesdienst wahnsinnig wichtig. Sie habe versucht, das mit B zu managen, aber er habe ihr salopp gesagt, dass er in der Personalvertretung tätig sei, so viele Termine habe und somit keine Zeit haben werde, sich in der Tiefe mit der Materie auseinanderzusetzen. Das habe sie sehr überrascht. Sie hätten dann vereinbart, dass B, wenn Bedarf bestehe und er Fragen habe, zu ihr kommen könne. Als sie in die Abteilung gekommen sei, habe sie keinerlei Einschulung gehabt. Sie habe die notwendigen Bücher und die Arbeitsmappe ihres

Vorgängers erhalten, sonst nichts. Ihr seien keine Kontaktpersonen oder dergleichen vorgestellt worden, sie habe dies alles selber ausforschen und aktiv angehen müssen.

Auf die Frage, seit wann sie in der Abteilung tätig sei, antwortete A, seit ... bis ... Jahren.

Auf die Frage, seit wann sie B hätte einschulen sollen, antwortete A, seit die Abteilungsleiterin ... (Anm.: anwesende Dienstgebervertreterin) aus der Karenz zurückgekommen sei, Ende ...

Auf die Frage, ob sie mit der Abteilungsleiterin darüber gesprochen habe, dass die Einschulung schwierig sei, antwortete A, dass sie die Abteilungsleiterin nach Bs Englischkenntnissen gefragt habe, da sehr viele Unterlagen in englischer Sprache verwendet und gelesen werden müssten und auch Stellungnahmen in Englisch verfasst werden müssten. Die Abteilungsleiterin habe geantwortet, dass dies ein Problem sei, er das aber lernen müsse.

Auf die wiederholte Frage, ob sie konkret die Schwierigkeiten angesprochen habe, antwortete A, sie und B seien so verblieben, dass er zu ihr komme, wenn er Fragen habe.

Die Vorsitzende erklärte, dass sie habe wissen wollen, ob sie die Abteilungsleiterin darüber informiert habe, dass die Einschulung nicht wie geplant laufe, und A bejahte dies.

Auf Anmerken der Vorsitzenden, dass sie (A) B, laut dessen Stellungnahme, wichtige Unterlagen vorenthalten habe, entgegnete A, dies sei verzerrt dargestellt worden. Vereinbart gewesen sei, dass sie nach außen hin einheitliche Stellungnahmen oder Rückmeldungen abgebe und intern mit B, und dem später hinzugekommenen Kollegen X, koordiniere, da es in der Vergangenheit oft vorgekommen sei, dass sie (B und der Kollege X) separat Dinge beantwortet hätten. Das sei sehr verwirrend gewesen. Bei der konkreten Sache sei es darum gegangen, dass die Stellungnahme nach ... hätte abgegeben werden müssen. Sie habe Urlaub gehabt und es sei geplant gewesen, dass die Abgabe der Stellungnahme rechtzeitig nach ihrem Urlaub erfolgen werde. Während ihres Urlaubs habe B von der Abteilungsleiterin offenbar den Auftrag erhalten, in der Sache vorzugehen. Sie wisse also nicht, welche Unterlagen sie angeblich hätte zurückhalten sollen. Als sie von ihrem Urlaub zurückgekommen sei, habe sich herausgestellt, dass die Sache bereits bearbeitet sei. Das habe sie sehr gewundert, sie sei nicht einmal im Bearbeitungsprozess in Cc: gesetzt worden. Daraufhin habe sie B gefragt, warum das so gelaufen sei und B habe nur gesagt: „frag die ...“ (Anmerkung: Abteilungsleiterin ...).

Auf Nachfrage sagte A, nein, sie habe dann nicht mit der Abteilungsleiterin darüber gesprochen.

Die Frage, ob B bekannt sei, dass sie ... Abstammung sei, bejahte A.

Auf die Frage, woher er das gewusst habe, antwortete A, wenn sie spreche, sei eine der ersten Fragen jene nach ihrer Herkunft. Aber nicht nur von B, sondern allgemein, da sei auch nichts dabei. Abgesehen davon habe er dies bei den erwähnten Kaffeekränzchen sicher von anderen gehört, die von ihrer Herkunft gewusst hätten. Sie habe auch ein paar private Sachen erzählt, aber nicht zu viel, normale Gespräche halt.

Die Frage der Vorsitzenden, ob sie nach dem E-Mail von B und seiner Aussage mit ihm darüber gesprochen habe, verneinte A.

Auf die Frage, wie die Arbeitsbeziehung momentan sei, antwortete A, B habe sie daraufhin zunehmend ignoriert und aufklärende Gespräche hätten nicht stattgefunden, MitarbeiterInnengespräch sei auch keines mit ihr geführt worden.

Zu Bs Wunsch in dessen Stellungnahme, nämlich, zu einem konstruktiven Arbeitsmodus zu finden, sagte A, dass das auch ihr Wunsch gewesen sei, denn was könne es besseres, vor allem ... vor der Pension, geben. Jedoch seien alle vereinbarten Termine, auch jene mit der Abteilungsleiterin, entweder abgesagt oder weiter verschoben worden. Als sie den Antrag bei der B-GBK eingebracht habe, habe die Abteilungsleiterin ein Gespräch abgelehnt, da sie es nicht mehr notwendig empfunden habe.

Die Vorsitzende kam auf den E-Mail-Verkehr zu sprechen und wollte wissen, warum sie an den Mitarbeiter von „...“ geschrieben habe: „...“, wirke tatsächlich so, als sei nicht geplant, dass B bei dem Treffen dabei sein werde.

A führte aus, dass B dabei gewesen sei, es sei nicht um einen neuen Termin, sondern um einen Termin in einem Prozess gegangen. Jeder und jede habe gewusst, dass sie immer zu dritt auftreten würden. Das sei immer die Vorgangsweise gewesen. B und der Kollege X seien auch immer in die Terminabstimmung involviert gewesen.

Die Frage, ob sie der Ansicht gewesen sei, dass sich B mit der Frage, ob sie in Deutsch maturiert habe, eindeutig auf ihre Herkunft bezogen habe, bejahte A.

Auf die Frage nach dem Warum, entgegnete A: „Na warum sagt er das, was hat das mit der Sache zu tun.“ Sie habe diese Thematik auch mit anderen Personen, auch in der Personalvertretung mit Personen ihres Vertrauens, besprochen und alle seien der Meinung gewesen, dass das so nicht in Ordnung sei. Sie habe das auch mit Juristen besprochen.

Auf die wiederholte Frage, warum sie das so empfunden habe, antwortete A, ob sie in Deutsch maturiert habe oder nicht, habe doch mit der Sache überhaupt nichts zu tun. B habe genau gewusst, dass sie ein ... Maturazeugnis habe. Die Antragstellung bei der B-GBK sei für sie kein leichter Schritt gewesen und sie habe eine Woche gewartet. Es sei auch nicht richtig, dass B, wie in seiner Stellungnahme angeführt, versucht habe, eine Klärung herbeizuführen. Sie habe

ihm sofort geschrieben, dass er die Grenzen überschritten habe, er habe somit sehr wohl zur Kenntnis nehmen können, dass er sie verletzt habe. Danach habe sie, wie gesagt, eine Woche gewartet, aber von B sei nichts gekommen, er habe sie nicht kontaktiert, es sei keine Aussprache erfolgt. Einmal sei sie im Büro und gerade am Weg zu einem Termin gewesen, als B zu ihr gekommen sei. Da habe sie ihm gesagt, dass sie keine Zeit habe, weil sie zu einem Termin müsse, sich aber bei ihm melden werde. Sie habe ihn dann auch angerufen, ihn aber nicht erreicht und auch keinen Rückruf erhalten.

Auf Nachfrage antwortete A, das sei nach der Antragsstellung gewesen.

Auf die Frage der Vorsitzenden an die Dienstgebervertreterin, wie sie die Arbeitsbeziehung zwischen B und A wahrgenommen habe, antwortete die Abteilungsleiterin, ab dem Moment der Einschulung schwierig. Davor habe sie nichts wahrgenommen, allerdings sei sie erst kurz davor aus der Karenz zurückgekommen. Sie habe auch mit ihrer Vorgängerin, die stellvertretend die Abteilung geführt habe, gesprochen. Es habe immer wieder Konflikte zwischen A und anderen Kolleginnen und Kollegen gegeben, aber spezifische Konflikte zwischen A und B seien ihr nicht bekannt gewesen. Die Konflikte seien ihrer Meinung erst aufgetreten, als A bekannt gegeben habe, dass sie in Pension gehen werde. Leider sei es im Bundesdienst oft der Fall, dass eine Person gehe und erst danach die Nachfolge komme. In diesem Fall habe man das Glück gehabt, dass B, der den Tätigkeitsbereich von A übernehmen solle, bereits in der Abteilung tätig sei und eingeschult hätte werden können. Ihre Idee sei gewesen, dass A und B gemeinsam Termine wahrnehmen und B Schritt für Schritt in den Aufgabenbereich eingeführt werde.

Auf die Frage, ob es klare Vorgaben, wie die Einschulung zu erfolgen habe, gegeben habe respektive ob ein Dreiergespräch geführt worden sei, antwortete die Abteilungsleiterin, sie habe jedenfalls mit A und auch B gesprochen, ob das zu dritt gewesen sei, wisse sie nicht mehr. Sie habe A ihre Vorstellungen mitgeteilt. Leider habe das schlecht funktioniert und es habe immer wieder Unstimmigkeiten gegeben. Es sei nicht „rund“ gelaufen.

Auf die Frage, was „nicht rund“ bedeute, erklärte die Abteilungsleiterin, dass es generell von A sehr oft den Vorwurf in verschiedenste Richtungen gebe, dass sie ausgeschlossen und nicht involviert werde. In den meisten Fällen sei für sie nicht nachvollziehbar, warum sich A so fühle. Umgekehrt sei es auch nicht gut gelaufen. Sie habe das Gefühl, dass sich A schwergetan habe, mit dem Team auf Augenhöhe aufzutreten. Die Aussage von A in der E-Mail, nämlich: „...“ wirke schon wie eine Darstellung dafür, dass A die Hauptzuständige sei. Sie (die Abteilungsleiterin) habe gut verstehen können, dass B hier urgiert und darauf hingewiesen habe, dass auch er und der Kollege X Teilnehmer der Untergruppe seien. Solche Situationen habe es immer wieder gegeben. Sie habe das Gefühl, dass A sich und B nicht gerne als Team gesehen habe.

Als die Abteilungsleiterin gemerkt habe, dass es eskaliere, habe sie ein Gespräch zu dritt angeboten, aber A habe vorerst nur mit ihr, ohne B, sprechen wollen. Sie (die Abteilungsleiterin) habe das nicht zielführend gefunden.

Auf Nachfrage, wann das gewesen sei, antwortete die Abteilungsleiterin, ungefähr im ... Sie sei irritiert gewesen, dass A im Dienstweg niemandem mitgeteilt habe, wie schlimm die Situation aus ihrer Wahrnehmung bereits sei, denn auch wenn die Arbeitsauslastung extrem gewesen sei und sie selbst nicht mehr gewusst habe, wo ihr der Kopf stehe, hätte sie (die Abteilungsleiterin) mit A gesprochen. Es gebe schon Wege, sich Gehör zu verschaffen und wenn A ihr gesagt hätte, dass es schon so furchtbar sei und sie in Erwägung ziehe, weitere Schritte einzuleiten, dann hätte sie schon am nächsten Tag einen Termin mit ihr ausgemacht. Letztlich habe niemand gewusst, dass die Situation bereits auf einem derartigen Level sei und somit habe auch niemand die Chance gehabt das Problem zu lösen. Noch irritierender sei, dass es zwischen ihr und A dann ein intensives, zweistündiges bilaterales Gespräch gegeben habe und sie (die Abteilungsleiterin) sei danach wirklich optimistisch gewesen. Es sei vereinbart worden, dass geschaut werde, wie die Zusammenarbeit funktioniere, wer welche Rolle habe und so weiter. Zum Zeitpunkt des Gesprächs habe A bereits den Antrag bei der B-GBK eingereicht. Dies habe für sie nicht zusammengepasst, denn A habe kein Wort darüber verloren, das sei sehr irritierend gewesen.

Auf die Frage, ob sie nach Kenntnisnahme des Antrages weitere Schritte gesetzt habe, erklärte die Abteilungsleiterin: Nach der Antragsstellung und nachdem auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen an sie herangetreten seien und berichtet haben, dass sie mit A aufgrund der immer wieder kehrenden Vorwürfe nicht zusammenarbeiten könnten, sei ihr von ihren Vorgesetzten empfohlen worden, nicht mehr alleine mit A zu sprechen, sondern einen gemeinsamen Termin mit Frau Sektionsleiterin ... zu vereinbaren. Da die Sektionsleiterin jedoch gleichzeitig auch ... und dadurch extrem belastet gewesen sei und A ... gewesen sei, habe der gemeinsame Termin erst im ... stattgefunden. Nachdem A in ihrem Antrag angeführt habe, dass ihr eine Zusammenarbeit mit B aufgrund des Vorfalles nicht vertretbar erscheine, habe die Sektionsleiterin gewollt, dass A mit ihrem Arbeitsbereich in eine andere Abteilung wechsle und die belastende Situation entschärft werde. Aus diesem Grund habe die Abteilungsleiterin nicht mit A gesprochen, denn die Sektionsleiterin habe das selbst kommunizieren wollen, aber leider sehr wenig Zeit gehabt.

Auf die Frage, wann dann die organisatorische Änderung vollzogen worden sei, antwortete die Abteilungsleiterin, dass sie nie zustande gekommen sei, da einerseits A sehr viel ... gewesen sei und zum anderen die Koordination mit den Terminen mit der Sektionsleiterin und der Personalvertretung sehr schwierig gewesen sei. Wenn die Sektionsleiterin gekonnt habe, habe

A keine Zeit gehabt. Im ... sei A auf Reha gegangen und davor hätte ein Termin stattfinden sollen, um A den Abteilungswechsel zu kommunizieren, A habe diesen jedoch auf eigenartige Weise verzögert. Nach der Reha hätte sich A bei der Sektionsleiterin melden sollen, sie sei jedoch seit Beendigung ihrer Reha im Krankenstand.

Den E-Mail-Verkehr betreffend ergänzte die Abteilungsleiterin, dass zuerst A B darüber belehrt habe, was „bilateral“ bedeute und B darauf reagiert habe, indem er sinngemäß zurückgeschrieben habe, dass A sich nicht so aus dem Fenster lehnen und ihn darüber belehren brauche, wie Deutsch richtig gehe, denn sie könne es selber nicht so gut. Das sei auch nicht aus der Luft gegriffen, denn es sei immer wieder Thema gewesen, dass die von A erfassten Stellungnahmen in den meisten Fällen eine sprachliche Überarbeitung gebraucht hätten. In dem Kontext sei es „schräg“, dass A B darüber belehrt habe, dass er nicht gut Deutsch spreche. Bei einer Belohnungsvergabe in der Vergangenheit sei der dadurch entstandene Mehraufwand ebenso Thema gewesen. Sie (die Abteilungsleiterin) glaube nicht, dass es B um die Herkunft von A gegangen sei und sie wüsste auch nicht, wann B jemals rassistische Tendenzen an den Tag gelegt habe.

Auf die Frage, um welche Fehler es sich gehandelt habe, antwortete die Abteilungsleiterin, Fehler betreffend die Satzstellung und Wortkreationen, weil A die Bedeutung mancher Worte nicht kenne. Auf die Frage, warum sie glaube, dass das so sei, antwortete die Abteilungsleiterin, weil Deutsch nicht ihre Muttersprache sei.

Auf die Frage eines Senatsmitgliedes, warum A die Stellungnahmen letztendlich „herausgebe“, antwortete die Abteilungsleiterin, dass es unterschiedlich sei. Manche Dinge beantworte A direkt per E-Mail. Bei Parlamentarischen Anfragen zum Beispiel müssten mehrere Referenten der Abteilung Antworten geben und eine Person trage diese für alle zusammen.

Auf die Frage, ob sie das von A angesprochene E-Mail, in welchem sie B mitgeteilt habe, dass er eine Grenze überschritten habe, zur Kenntnis erhalten habe, antwortete die Abteilungsleiterin, dass sie sich an ein derartiges E-Mail nicht erinnern könne. Ihr sei der E-Mail Schriftverkehr bis zur Mittelung der B-GBK nicht bekannt gewesen.

A ergänzte, dass sie sich nicht mehr erinnern könne, ob sie das E-Mail nur direkt an B übermittelt habe.

Die Vorsitzende erteilte der GBB das Wort und diese führte aus, dass die zuständige GBB ... aus terminlichen Gründen leider verhindert sei und die zuständige Stellvertreterin Mitglied der Personalvertretung sei und sich aus diesem Grund für Befangen erklärt habe. Sie (die GBB) kenne die Vorgeschichte ausschließlich aus dem E-Mail-Verkehr und dem heute Gesagtem.

Die zuständige GBB sei von A nicht kontaktiert worden und auch das E-Mail an B, in welchem A ihm mitgeteilt habe, dass er eine Grenze überschritten habe, sei nicht bekannt.

Die Vorsitzende fragte A, ob sie noch etwas replizieren wolle, und A sagte, dass sie die Anmerkungen ihre Muttersprache betreffend und die Formulierungsfehler sehr subjektiv finde. Sie sei Mitglied verschiedener Arbeitsgruppen in anderen Ministerien und habe bisher mit allen sehr gut zusammengearbeitet. In ihrer Abteilung sei sie mehr oder weniger auf sich alleine gestellt gewesen und habe mit niemandem in der Form zusammenarbeiten können. Die Besprechung mit der Sektionsleiterin sei nicht in Richtung Aufklärung gegangen, sondern dass sie versetzt werden solle. Es sei klipp und klar dargestellt worden, dass sie (A) wegmüsse. Sie stehe ... vor der Pensionierung und es sei einfach nicht nachvollziehbar und logisch gewesen, sie zu versetzen. Das Aufgabengebiet der neuen Abteilung sei thematisch vollkommen anders gewesen als jenes in ihrer Abteilung, da es sich um ... gehandelt habe. Sie sei darin nicht sattefest, habe an der ... zwar Public Management absolviert, aber ... sei nicht abgedeckt worden. Sie habe sich das nicht zugetraut. Es sei einfach darum gegangen, sie mit allen Mitteln zu versetzen.

Die Abteilungsleiterin replizierte, dass es stimme, dass A sehr gut mit anderen Ministerien zusammenarbeite, in Arbeitsgruppen sehr gut sei und ein gutes Auftreten habe. Es sei nur um schriftliche Stellungnahmen gegangen, die hätten präzise zu sein und leider oft nachkorrigiert werden müssen. Es sei auch nicht, wie von A dargestellt, geplant gewesen, dass sie ein komplett neues Aufgabengebiet bekomme. A hätte mit ihrem Aufgabengebiet in die andere Abteilung wechseln sollen.

Auf die Frage, ob A im Endeffekt ihrem Auftrag, nämlich, B einzuschulen, nachgekommen sei, antwortete die Abteilungsleiterin, dass es hätte besser laufen können. A und B hätten koexistiert.

Auf die Frage, ob B kommuniziert habe, dass sich die Arbeitsbeziehung derart verschlechtert habe und dass A ihm gegenüber eine offen zur Schau getragene Ablehnung habe, antwortete die Abteilungsleiterin, sie glaube schon. Sie könne es jetzt nicht konkretisieren. A habe generell ein sehr vorwurfsvolles Verhalten, fühle sich sehr schnell angegriffen und sei schnell beleidigt. Dass sich jetzt B schlecht behandelt fühle, liege daran, dass dies eine grundsätzliche Problematik mit A sei, weswegen sie (die Abteilungsleiterin) in dieser Situation gar keine Möglichkeit gesehen habe, das zu entschärfen und durch ein Gespräch zu bereinigen. Sie sei nicht der Meinung gewesen, dass sich viel verändern lassen werde. Es habe immer wieder Gespräche gegeben und A habe auch schon Probleme mit ihrer vorigen Abteilungsleiterin gehabt, welche gebeten habe, A in ihre Abteilung zu nehmen. Auch wenn es nicht ideal gelaufen sei,

habe sie (die Abteilungsleiterin) gedacht, dass B ... genug von A mitbekommen werde, um den Themenbereich danach zu beherrschen.

Die Frage eines Senatsmitgliedes an die Abteilungsleiterin, ob sie bei B kein Fehlverhalten sehe, bejahte diese und ergänzte, er hätte das natürlich feiner ausdrücken können als in seinem E-Mail.

Das Senatsmitglied monierte, dass es sicher nicht nur um das E-Mail gegangen sei, sondern bestimmt schon mehr vorgefallen sei.

Die Abteilungsleiterin sagte, dass B, A und der Kollege X schon öfter versucht hätten, an diesem Thema zu arbeiten und die beiden Herren immer versucht hätten, „mitzutun“ und das Gefühl gehabt hätten, Infos nicht zeitgerecht zu erhalten. Es sei im Team einfach nicht konstruktiv gelaufen. Wer dann was, wo, wie falsch gemacht habe, könne sie nicht genau sagen, aber der Punkt sei, es sei bemerkbar, dass B und der Kollege X mit anderen gut zusammenarbeiten könnten und es dabei keine Probleme gebe. Von Seiten von A gebe es immer wieder Probleme, sie habe teils einen aggressiven Umgangston, fühle sich schnell angegriffen und attackiere andere immer wieder. Sie (die Abteilungsleiterin) glaube, dass A gar nicht bewusst sei, wie sie mit den anderen umgehe. Sie habe schon das Gefühl, dass die Absicht von A sei, mit den anderen gut zusammen zu arbeiten, aber sie nehme nicht wahr, wie sie selber agiere.

An der zweiten Sitzung des Senates am ... nahmen der Antragsgegner B mit seiner rechtsfreundlichen Vertretung ... sowie die Dienstgebervertreterin und Abteilungsleiterin von A und B, ..., teil. Die Gleichbehandlungsbeauftragte (GGB) ... hat sich entschuldigt.

Die Vorsitzenden fasste einleitend zusammen, dass sich die Antragstellerin, A, von ihm, B, aufgrund der ethnischen Herkunft diskriminiert beziehungsweise belästigt fühle. B führt dazu Folgendes aus:

Seit ... sei er gänzlich der Abteilung X zugeteilt und habe völlig neue Aufgabengebiete übernommen. Dazu sei er von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeschult worden. Bis ... habe er, aus seinem Dafürhalten, mit A ein gutes Verhältnis gehabt. Fachlich hätten die beiden zwar nie etwas zusammen zu tun gehabt, aber hie und da habe sich ein kleiner Smalltalk ergeben. Das eine oder andere Mal habe A ihn in seiner Funktion als Personalvertreter aufgesucht. Als er ... von ... zurückgekommen sei, hätte ihn A einschulen sollen, aber die Situation sei von Woche zu Woche und von Monat zu Monat schlechter geworden. Die Einschulung habe im Großen und Ganzen nicht geklappt. Er sei oft negiert und Termine zur Einschulung nicht eingehalten worden. Von diesen Umständen habe er die Abteilungsleiterin, ..., informiert. Es habe dann Gespräche zwischen der Abteilungsleiterin und A gegeben, der Erfolg sei jedoch äußerst kurzfristig gewesen und es habe weiterhin nicht geklappt.

Auf die Frage der Vorsitzenden, was nicht geklappt habe, antwortete B, A hätte ihm die Materie zu den Bewegungsthemen näher erklären und ihn zu Sitzungen mitnehmen sollen. Dies sei aber überwiegend nicht passiert und vereinbarte Termine seien von A abgesagt worden, weil sie im Homeoffice gewesen sei. Er sei von A kaum eingeschult worden und das Verhalten von A ihm gegenüber sei von Beginn der geplanten Einschulung an total ablehnend gewesen. Bis ... sei dies nicht der Fall gewesen.

Auf die Frage, ob er eine Vermutung habe, warum A seine Einschulung torpediert habe, antwortete B, im ... habe A ihn wegen ihrem Pensionsantrag aufgesucht. Während ... habe eine Abteilungssitzung stattgefunden, in welcher die ... Sektionsleiterin ... In dieser Sitzung habe A gesagt, dass sie mit ... in Pension gehe. Sie selbst habe dann im ... zu ihm gesagt, dass sie das nicht gesagt habe und darum gebeten, dass er sie in dieser Sache unterstütze, da sie den Eindruck habe, dass sie jetzt unter Druck gesetzt werde. Er habe ihr gesagt, dass er bei der Sitzung nicht dabei gewesen sei und sie deshalb nicht unterstützen könne, denn er wisse nicht, was in der Sitzung gesagt worden sei. Er habe die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung gefragt und alle hätten bestätigt, dass A im Beisein der Sektionsleiterin gesagt habe, dass sie ... in Pension gehen werde. Ein anderer Grund könne sein, dass A wegen seiner Einstufung neidisch sei. Da das Verhältnis zwischen beiden bis ... gut gewesen sei, habe ihn dies alles selber sehr überrascht. In seiner Funktion als Personalvertreter sei sie öfter an ihn herangetreten.

Die Vorsitzende erklärte, auch laut A habe die Einschulung nicht funktioniert, jedoch aus einem anderen Grund, nämlich, weil er nicht so ein großes Interesse gehabt habe und ihr (A) gesagt habe, dass er aufgrund seiner Personalvertreterfunktion genug zu tun habe.

B widersprach dem. Er sei zwar Personalvertreter, aber es sei in seinem ureigenen Interesse gewesen, dass er eingeschult werde, da er wesentliche Aufgabengebiete von A übernommen habe.

Die Frage, ob er sich an seine Abteilungsleiterin gewandt habe, bejahte B und wiederholte, die Gespräche zwischen A und der Abteilungsleiterin hätten einige Tage lang Erfolg gebracht und dann sei er wieder nicht eingeschult und zu diversen Terminen mitgenommen worden. Beispielsweise sei ihm von A ein 40-seitiger Bericht in englischer Sprache zum Thema ... (...) vor-enthalten worden. Erst zwei Tage vor seinem ...urlaub habe er diese Unterlagen erhalten, was zur Folge gehabt habe, dass er den Bericht in seinem Urlaub habe lesen müssen. Das habe A mit Absicht gemacht. Ihm könne nicht nachgesagt werden, dass er kein Interesse an einer Einschulung gehabt habe.

Die Vorsitzende kam auf den E-Mail-Verkehr vom ..., durch den sich A aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert fühle, zu sprechen und fragte, ob er gewusst habe, dass sie ... Abstammung sei.

B antwortete, er habe zwar gewusst, dass sie ... Herkunft sei, aber nichts über ihren Werdegang.

Auf die Frage, ob er in weiterer Folge mit A über das E-Mail gesprochen habe, antwortete B, dass er am nächsten Tag umgehend die Abteilungsleiterin in Kenntnis gesetzt und sinngemäß mitgeteilt habe, dass eine Zusammenarbeit in dieser Form keinen Sinn mache und er weiterhin ausgegrenzt werde. Er habe ein Gespräch zu dritt, mit A und der Abteilungsleiterin, gewollt.

Auf die Frage, ob er das persönliche Gespräch mit A gesucht habe, denn immerhin habe sie ihm geschrieben, dass sie sein E-Mail diskriminierend empfunden habe, antwortete B, erst danach. Da A grundsätzlich bereits Wochen und Monate davor nicht abgehoben habe, wenn er angerufen habe, habe er von einem Anruf abgesehen. Um eine zusätzliche Eskalation zu vermeiden habe er auch nicht auf ihr E-Mail zurückgeschrieben.

Auf die Frage, ob sein Büro weit von dem Büro von A entfernt sei, antwortete B, dass sie sogar relativ nah beieinandersäßen. Es sei jedoch schwer mit A ein Gespräch zu führen, da sie überwiegend im Homeoffice arbeite.

Auf die Frage, ob A und er am ... im Büro gewesen seien, antwortete B, er glaube, dass sie am gleichen Nachmittag an einer gemeinsamen Sitzung teilgenommen hätten. Dort habe er A kurz angesprochen, diese habe aber sofort abgeblockt.

Auf die Frage, wie er den Satz in seinem E-Mail an A: „...“ gemeint habe, erklärte B, es sei einfach um den Fachausdruck „bilateral“ gegangen. Er habe sich verhöhnt gefühlt. Er und A seien im ... für die Arbeitsgruppe „...“ nominiert worden, es sei also nicht darum gegangen, ihn einzuschulen. Er habe damals, als A in ihrem E-Mail an den Teamkoordinator geschrieben habe: „...“ einfach gedacht, dass A ihn (B) und den Kollegen X, ..., vergessen habe. Deswegen habe er in einem Mail an A und ... (Anm.: ...) darauf hingewiesen, dass er und ... auch dabei seien und es sich somit um kein bilaterales Treffen handle. Dass A daraufhin geantwortet habe: „(...) ... (...)“ habe er als polemisch empfunden und bewusst darauf nicht geantwortet. Der Kollege X sei erst wenige Wochen da gewesen und habe nichts konstruktives oder Wertvolles beitragen können. Zwei Stunden später habe A geschrieben, dass bilateral allemal nicht nur zwei Personen, sondern auch zwei Seiten bedeute. Wenn man sich aber den E-Mail Verlauf anschau, stimme das ja nicht, denn A habe explizit sich und ... genannt. A müsse ihn nicht namentlich erwähnen, aber sie hätte auch schreiben können, dass sich Vertreter vom ... und vom Sozialministerium treffen würden. Sie aber habe bewusst zwei Personen, nämlich ihn und den Kollegen X, ausgeschlossen.

Auf die Frage, ob er sich geärgert habe, antwortete B, sehr sogar, zum wiederholten Male.

Auf Nachfrage antwortete B, dass er sich über die Aussage: „(...) ... (...)“ und über die Art der Erklärung hinsichtlich dem Begriff „bilateral“ geärgert habe.

Die Frage, ob er mit A bereits zuvor über den Begriff oder auch andere Begriffe diskutiert habe, verneinte B. Da er aber kaum eingeschult worden sei und A kaum da gewesen sei, habe er auch nicht viel Möglichkeiten gehabt mit ihr zu diskutieren.

Auf die Frage, was er mit der Frage, ob A auch in Deutsch maturiert habe, habe ausdrücken wollen, antwortete B, dass A ihn nicht belehren brauche, weil er wisse was „bilateral“ bedeute. Es sei um den Fachbegriff gegangen und dass er sich nicht belehrt wissen wolle.

Die Frage, ob er wisse, ob A in Deutsch maturiert habe, verneinte B. Er wisse auch nicht mit welchem Alter A nach Österreich gekommen sei.

Auf die wiederholte Frage, was er mit dem „(...) ... (...)“ habe ausdrücken wollen, erklärte B, na ob A „auch“ wisse, was „bilateral“ bedeute. Es sei um den Fachbegriff gegangen.

Die Vorsitzende hielt fest, dass es in der Frage um die Deutschmatura gegangen sei und B entgegnete, die Frage sei gewesen, ob sie auch in Deutsch maturiert habe, denn maturiert haben müsse sie, da sie in ... eingestuft sei.

B betonte, dass er sich wieder einmal gemäßregelt gefühlt habe.

Die Frage, ob er ihre ... Abstammung gemeint habe, verneinte B. Er wisse ja nicht einmal, ob sie in ... oder in Österreich maturiert habe.

Ein Senatsmitglied resümierte, dass sich B doppelt gemäßregelt gefühlt habe, da er den Begriff „bilateral“ ins Gespräch gebracht habe.

B stimmte dem zu und monierte, dass er sich aufgrund der Aussagen der Antragstellerin ausgegrenzt und verhöhnt gefühlt habe.

Die Vorsitzende wendete sich an die Abteilungsleiterin und möchte wissen, was es bedeute, dass A kaum da und viel im Homeoffice gewesen sei.

Die Abteilungsleiterin führte aus, dass A als ... mehrere Tage pro Woche im Homeoffice habe arbeiten dürfen.

Der Frage, ob die Kommunikation somit überwiegend über E-Mail und telefonisch erfolgt sei, stimmte die Abteilungsleiterin zu. Sie selbst (die Abteilungsleiterin) sei viel im Homeoffice und normalerweise funktioniere das gut. Es fänden viele Webmeetings zu den verschiedensten Arbeitsthemen statt. Je nachdem wie man sich da einbringe sei man in mehr oder weniger

Meetings anwesend. A sei weniger präsent gewesen und habe sich im Homeoffice sehr zurückgezogen. Letztlich habe es immer wieder Probleme mit der Leistungserbringung gegeben, das habe aber nichts mit dem gegenständlichen Fall zu tun.

Auf die Frage, ob A und B ihr gesagt hätten, dass die Einschulung nicht funktioniere, antwortete die Abteilungsleiterin, dass beide bei ihr gewesen seien. Die Probleme seien spürbar gewesen. Sie habe versucht zu unterstützen, A gut zugeredet und erklärt wie sie sich die Einschulung vorstelle, wie es laufen und was A tun solle. Sie habe das Gefühl gehabt, dass B und der Kollege X sich eindeutig bemüht hätten. A habe ihr zwar gesagt, dass die Einschulung gut laufe, habe B ihr gegenüber aber auf einer untergriffigen Ebene sehr schlecht gemacht. Es gebe viele Vorgeschichten, die zeigen würden, dass die Zusammenarbeit mit A schwierig sei. Sie (die Abteilungsleiterin) habe dann irgendwann zur Kenntnis genommen, dass es offensichtlich nicht funktioniere und mehr nicht machbar sei. Sie habe B und den Kollegen X gebeten das Beste daraus zu machen und bedauert, dass die Einschulung nicht besser laufe. Sie sei dennoch der Meinung gewesen, dass die Einschulung ausreichen werde, da sie über einen längeren Zeitraum erfolgt sei und B und der Kollege X genug über die Themen mitbekommen hätten. Natürlich hätte es besser laufen können, wenn A aktiver gewesen wäre. A habe Treffen, um zwischen B und ihr zu vermitteln, abgelehnt. Mit A habe es laufend Probleme gegeben, nicht nur zwischen A und ihr (der Abteilungsleiterin), sondern auch mit ihrer Karenzvertretung, der damaligen Sektionsleitung und der vorherigen Abteilungsleiterin. Das ziehe sich durch den beruflichen Werdegang von A. Der E-Mail-Verkehr solle jetzt nicht herausgepickt und überbewertet werden, sondern in Relation zu der ganzen Geschichte gesehen werden. Wenn nötig könne man dazu auch noch weitere Personen befragen.

Auf die Frage, ob sich B am Tag nach dem E-Mail-Verkehr mit ihr in Verbindung gesetzt habe, antwortete die Abteilungsleiterin, sie könne sich nicht daran erinnern, dass sie mit ihm über den Wortlaut der E-Mails gesprochen habe. Dass es Probleme gegeben habe, habe sie gewusst, denn es habe immer wieder Situationen gegeben wo B und der Kollege X letztlich ausgeklammert worden seien und provokante Äußerungen in E-Mails gekommen seien. Die Aussage von A in dem E-Mail, nämlich, dass sie sich schon auf den konstruktiven und wertvollen Beitrag freue, habe sie (die Abteilungsleiterin) auch provokant empfunden. A habe B immer auflaufen lassen wollen, auch in Bezug auf seine Englischkenntnisse, da sie (A) der Meinung gewesen sei, dass sie besser Englisch spreche als B und von Anfang an gesagt habe, dass B das nicht schaffen werde. Sie (die Abteilungsleiterin) glaube, dass A mit Absicht Sachen, die auf Englisch zu erledigen gewesen wären, in Deutsch verfasst habe und B ins Englische habe übersetzen lassen, obwohl sie (die Abteilungsleiterin) A explizit aufgetragen habe, ihren Beitrag auf Englisch zu schreiben. Im Gesamtkontext betrachtet verstehe sie, warum sich B von A provoziert gefühlt habe.

Auf die Frage der rechtsfreundlichen Vertretung von B, wie das Wort „bilateral“ in seinem Arbeitskontext verwendet werde, antwortete B, „bilateral“ seien immer zwei Personen.

Die Frage der rechtsfreundlichen Vertretung, ob er die Frage nach der Deutschmatura auch einer Person österreichischer Herkunft gestellt hätte, bejahte B. Seine Frage habe nicht mit der der Herkunft der Antragstellerin zu tun gehabt.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 Abs. 1 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Nach den Materialien zu § 13 B-GIBG 1993 idF BGBl. I Nr. 65/2004 (RV 285 BlgNR XXII. GP, 10f) umfasst der auf europarechtlicher Ebene nicht definierte Begriff der Ethnie „imaginierte Gemeinschaften“, die durch Bekenntnis oder Fremdzuschreibung entstehen können und sich nicht allein auf biologische oder sonstige tatsächliche Unterscheidungen stützen können.

Ethnie bezieht sich auf Gemeinsamkeiten von Menschen, die sich aufgrund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Sitten ergeben.

Nach § 16 Abs. 1 B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung nach § 13 B-GIBG auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch Dritte belästigt wird (Z 3).

Gemäß § 16 Abs. 2 B-GIBG liegt eine Belästigung vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 in Zusammenhang steht (im vorliegenden Fall mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin) 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

Zur Belästigung wird in den Materialien zu § 16 B-GIBG (RV 285 BlgNR XXII. GP, 13) festgehalten, dass entsprechende Verhaltensweisen verschiedene Formen annehmen können, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Diese müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Antragstellerin oder der Antragsteller eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung glaubhaft zu machen. Es obliegt dem/der der Belästigung Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spreche, dass die von ihm/ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Gemäß § 16 B-GIBG hatte der Senat II der B-GBK zu prüfen, ob die Antragstellerin von ihrem Kollegen B durch seine per E-Mail vom ... an sie gerichtete Frage „...?“ aufgrund ihrer ethnischen Herkunft belästigt/diskriminiert wurde.

Zur angemessenen Beurteilung der Bedeutung dieser Frage wurde der Gesamtkontext der Arbeitssituation sowie das generelle Arbeitsklima und die Kommunikationskultur innerhalb der Abteilung in den Befragungen der Antragstellerin, des Antragsgegners und der gemeinsamen Abteilungsleiterin erhellt.

Aus Sicht des Senates hat der Antragsgegner nachvollziehbar dargelegt, dass seine Formulierungen im E-Mail vom ... in keinem Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft seiner Kollegin, der Antragstellerin, gestanden haben.

Der Senat hat im gesamten Verfahren den Eindruck einer wechselseitig konfliktbeladenen Zusammenarbeit gewonnen, Antragstellerin und Antragsgegner haben sich gleichermaßen übereinander geärgert, sich gegenseitig belehrt und provoziert statt zu deeskalieren und gleichermaßen gegen- statt miteinander gearbeitet.

Durch fehlende Konfliktbereinigung und mangelhafte Gesprächskultur wurde der sich aufbauenden Eskalationsspirale kein Einhalt geboten und fanden Antragsgegner und Antragstellerin nicht zu einem kooperativen und kollegialen Arbeitsverhältnis zurück.

Für den Senat stellt sich die Situation um das E-Mail vom ... so dar, dass B durch A aufgrund ihrer ... Ruhestandsversetzung in deren Tätigkeiten hätte eingeschult werden sollen. Von A wurde ein Termin für ein Treffen mit dem ... und dem BMSGPK vereinbart, wobei B und der in der Abteilung tätige Kollege X in der diesbezüglichen Korrespondenz nicht angesprochen wurden. B monierte in einem E-Mail an A, dass es sich nicht um ein „bilaterales“ Gespräch handle, woraufhin diese sich unter anderem über die Definition des Wortes „bilateral“ erging. B konterte mit der Aussage „...“ zu sein und „...“ zu haben und der Frage, ob dies auf A auch zutreffe.

Für den Senat ist aus dem Kontext mit der vorausgegangenen schriftlichen Korrespondenz zwischen B und A ersichtlich, dass die von B im E-Mail verwendeten Formulierungen und Fragen an A in keinem Zusammenhang mit ihrer Herkunft stehen, sondern es sich hierbei wie

beim gesamten Disput um wechselseitige, unsachliche sowie unlogische Zurechtweisungen und um Rechthaberei unter einander nicht wertschätzender Personen gehandelt hat.

Der Senat stellt daher fest, dass A von B aufgrund der ethnischen Herkunft gemäß §§ 13 iVm § 16 Abs. 2 B-GIBG nicht diskriminiert/belästigt wurde.

Wien, Jänner 2023