

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... 2007 über den Antrag von Herrn A in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 53/2007, festzustellen, dass er durch die Nicht-Verlängerung seines Dienstverhältnisses zum Museum X aufgrund seiner ethnischen Herkunft gemäß § 13 Abs. 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Die Nicht-Verlängerung des Dienstverhältnisses von Herrn A zum Museum X stellt keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft des Antragstellers dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag ist am ... 2006 bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) eingelangt. Herr A führt aus, sein Dienstverhältnis als Sicherheitsbeamter des Museums X sei aufgrund von „ausländerfeindlichem Mobbing von Kolleg/innen der Nachtschicht sowie von Mitarbeiter/innen aus der Aufsicht“ nicht verlängert worden.

Der Sachverhalt wird wie folgt dargestellt: Herr A habe im ... 2005 seinen Dienst in der Sicherheitszentrale angetreten. Zuerst habe er in der Tagschicht (7.30 – 17.30 Uhr) gearbeitet, später habe er auch Nachtdienst versehen.

Am ... November 2006 habe ihm der Oberaufseher O mitgeteilt, er habe gehört, er hätte über die Oberaufseher/innen geschimpft und er fordere ihn auf, dies in Zukunft zu lassen. Wer sich beschwert habe, habe Herr O nicht gesagt. Von diesem Gespräch habe Herr A Herrn SL (Anmerkung: Leiter der Sicherheitsabteilung) erzählt. Im Dezember 2006 hätten die Kollegen K1 und K2 die Nachtschicht beginnen und Herrn A vom Tagdienst ablösen sollen. Um 17.30 Uhr seien sie in der Portierloge gestanden, haben geraucht und A in der Sicherheitszentrale warten lassen. Herr A ha-

be die Sicherheitszentrale trotzdem pünktlich verlassen, Herr ... und Frau ... von der Tagschicht seien geblieben.

Im Mai 2007 sei K3 (Anmerkung: ein Kollege) in die Sicherheitszentrale gekommen und habe zum anwesenden ... gesagt, alle Ausländer seien Schmarotzer, sie wollen nicht arbeiten und stinken. Nachdem er realisiert habe, dass A anwesend ist, habe er gesagt, die Bemerkung sei nicht gegen ihn gerichtet.

Im Juni 2007 sei A zur Einschulung für den Dienst in der ...kammer eingeteilt worden. Frau O, die Oberaufseherin, habe diese Zuteilung allerdings abgelehnt, A vermute, dass Frau O „ausländerfeindlich“ sei, da sie nie mit ihm gesprochen habe.

In dieser Zeit sei A öfter zu Nachtdiensten eingeteilt worden. Es sei zu Zwischenfällen mit K1 und mit K2 gekommen. K1 sei früher Oberaufseher und „allgemein gefürchtet“ gewesen.

Im August 2007 habe A mit K2 Nachtdienst gehabt. A habe sich in die Portierloge gesetzt, um Kontakt mit K2 zu vermeiden. Bei der nächsten Nachtschicht am ..., er sei wieder in der Portierloge gesessen, habe ihn K2 angewiesen, den „toten Mann“ zu bedienen. Dabei müsse man jede halbe Stunde auf einen Knopf drücken, um zu verhindern, dass Alarm bei der Polizei ausgelöst werde. Da ihm nicht klar gewesen sei, weshalb man ihn dafür brauche, habe er nachgefragt und es sei zu einem Wortwechsel gekommen. In der Folge habe K2 zu Herrn A gesagt, dass er dorthin zurückgehen solle, woher er komme. Zu bemerken sei, dass sowohl K2 als auch K1 A von Anfang an beim Grüßen nicht angesehen haben, während sie gegenüber den anderen Bediensteten recht herzlich gewesen seien. A habe über diese Angelegenheit mit LS gesprochen, der ihm zugesichert habe, etwas zu unternehmen. Tatsächlich habe LS K2 aufgefordert, sich „nicht so aufzuführen“, „die Leute könnten glauben, er sei ausländerfeindlich“.

Am ... August 2007 habe LS Herrn A mitgeteilt, dass sein Dienstverhältnis nicht verlängert werde, und zwar deshalb nicht, weil sich mehrere Leute darüber beschwert hätten, dass A „nicht gut arbeiten und ‚pünktlich‘ gehen würde“.

Auf Ersuchen der B-GBK zum Antrag von Herrn A eine Stellungnahme abzugeben teilt der (damalige) Leiter der Personalabteilung des Museums X, Dr. LP, mit, der Dienstvertrag von Herrn A sei deshalb nicht verlängert worden, weil seine Dienstauffassung absolut nicht zufriedenstellend gewesen sei und er gegen die Dienstvorschriften verstoßen habe. Er habe unerlaubt und unangekündigt den Sicherheitsleit-

stand verlassen, was bis dato noch nicht vorgekommen sei und ein enormes Sicherheitsrisiko darstelle; er habe den Kolleginnen und Kollegen in der Sicherheitszentrale die Unterstützung verweigert; er habe einen für das Museum X kostenpflichtigen Alarm ausgelöst, dies „offensichtlich aus dem Grund, weil er einige Tage zuvor während der Einschulung vor Ort in der ...kammer Kopfhörer trug“; er habe mehrfach, unerlaubt, während des Dienstes in der Sicherheitszentrale, Comic-Hefte gelesen. Dr. LP weist ausdrücklich darauf hin, dass Herr A Mitglied des „Sicherheitsdienstes – Sicherheitszentrale“ gewesen sei und diese Tag und Nacht besetzt sein müsse. Nur wenn absoluter Verlass auf die Mitglieder dieser Einheit gewährleistet sei, sei eine reibungslose Funktionsweise sichergestellt. Die Bediensteten des Museums X dürften sich keine Verfehlungen oder Nachlässigkeiten erlauben.

In der Sitzung der B-GBK am ... 2007 führt Herr A aus, er habe die Stelle im ... 2005 angetreten und sei von Anfang an vom Oberaufseher diskriminiert worden. Er sei im Laufe der Zeit „bespitzelt“ worden, manche Dinge seien ihm nicht erklärt worden usw. In den Gesprächen mit den Kollegen habe K1 immer wieder Ausländer beleidigt, die Kollegen der Nachtschicht haben ihm gesagt, er solle dorthin zurückgehen, wo er herkomme. Das alles habe er seinem Vorgesetzten, dem Leiter der Sicherheitsabteilung LS weitergeleitet, der auch gesagt habe, er werde sich darum kümmern, stattdessen sei aber sein Vertrag nicht verlängert worden.

Der Personalchef des Museums X Dr. LP führt aus, das Museum X habe Besucher aus aller Welt, eine Diskriminierung aus ethnischen Gründen könne es sich gar nicht leisten. Gerade im Aufsichtsdienst seien viele Personen aus anderen Ländern beschäftigt, und man habe Herrn A ja auch aufgenommen, die Befristung von einem Jahr sei üblich. Es habe einige Dienstvergehen von Herrn A gegeben, und wenn sich Bedienstete nicht an die Vorgaben halten, werden Dienstverträge nicht verlängert, auch die von Österreichern nicht.

Im Laufe der Sitzung stellt sich heraus, dass A im Wesentlichen folgende „Dienstvergehen“ vorgeworfen worden sind (die Aussagen der einzelnen Bediensteten sind in Aktenvermerken festgehalten worden, sie werden vorgelegt): **1.)** Herr A sei am ... als „Nachtportierersatz“ in der Portierloge geblieben und nicht - wie vorgesehen und üblich – zur Verstärkung des Nachtdienstes in die Sicherheitszentrale gekommen, was notwendig sei, weil einer der drei Mitarbeiter den Rundgang machen müsse. Erst

nach der zweiten Aufforderung des dienstführenden Mitarbeiters sei er in die Sicherheitszentrale gekommen. Auf die Aufforderung, die Position als Einsatzleithilfe zu übernehmen, habe Herr A gesagt, es gehöre nicht zu den Aufgaben eines Nachtportiers, den „Totmann“ zu drücken, die Alarme würden ihn als Nachtportier auch nichts angehen, dann habe er die Zentrale verlassen. **2.)** Am ... sei Herr A gemeinsam mit Herrn Z2 bei (Frau) ... zur Einschulung für die Alarmanlage in der ...kammer gewesen, um bei Bedarf die Oberaufsicht ... übernehmen zu können. Obwohl sich A freiwillig dafür gemeldet habe, habe er völlig desinteressiert gewirkt, er habe Kopfhörer im Ohr und beide Hände in den Hosentaschen gehabt. Dass er von der Einschulung nicht viel mitbekommen habe, habe sich am ... gezeigt, an diesem Tag habe er aus Unkenntnis externe Alarme ausgelöst, die Polizeieinsätze habe das Museum bezahlen müssen. **3.)** Am ... sei A im Tagdienst gewesen und habe die Einsatzleithilfe verlassen bevor die Bediensteten des Nachtdienstes ... von der „Kellerrunde“ zurückgekommen seien. Sie seien „noch auf eine Zigarettenlänge“ im Hof gestanden, und um 17.35 Uhr in die Sicherheitszentrale gekommen, A sei um Punkt 17.30 Uhr ausgestiegen und einfach gegangen.

Herr A führt zu den Vorwürfen aus: Zu Pkt. 1: Zu dem Vorfall sei es gekommen, weil „die Zwei“ schlafen gehen wollten, und er ihre Arbeit hätte machen sollen, das sei aber nicht seine Aufgabe als Portier gewesen, außerdem sei er für den Nachtdienst nicht eingeschult worden, er sei im Nachtdienst gewesen, weil jemand ausgefallen sei. In dieser Nacht habe übrigens K2 gesagt, er solle wieder dorthin zurückgehen wo er herkomme. Zu Pkt. 2: In der Sicherheitszentrale gebe es Funkgeräte mit Kopfhörern, er habe diese getragen, es sei nicht richtig, dass es sich um einen MP 3-Player gehandelt habe. Zu Pkt. 3: In der Sicherheitszentrale dauere der Dienst nicht 24, sondern 25 Stunden, Tag- und Nachtdienst überschneiden sich. Die Kollegen der Nachtschicht müssen eine halbe Stunde vor Ende des Tagdienstes in der Sicherheitszentrale sein, müssen den Dienst übernehmen, da heißt, der Tagdienst berichte dem Nachtdienst, was tagsüber passiert ist. Die Kollegen würden um 17:00 Uhr kommen, Kaffee trinken und um 17.20 Uhr mit dem Kellerrundgang beginnen, der 5 – 6 Minuten dauere. Danach würden sie in der Portierloge rauchen, um 17.35 Uhr, wenn sein Dienst schon beendet sei, würden sie immer noch rauchend draußen stehen. Es sei nicht einzusehen, dass man das tolerieren müsse, weil besagte Kollegen

einen unbefristeten Dienstvertrag haben und ihnen niemand etwas anhaben könne. Im Übrigen seien am besagten Tag zwei Bedienstete (...) in der Zentrale geblieben.

Dr. LP führt aus, es sei logisch, dass im Sicherheitsbereich ein permanenter Dienst notwendig ist, und es sei egal, aus welchem Grund eine Ablöse später dran sei. Da es sich nur um ein paar Minuten gehandelt habe, könne ihm niemand sagen, dass Herr A korrekt gehandelt habe. Es sollte ein kollegiales Verhältnis herrschen und nicht auf die Stoppuhr gesehen werden, man könnte ja selbst einmal ein paar Minuten zu spät kommen.

Frau G, Gleichbehandlungsbeauftragte ..., führt aus, in der Dienstbesprechung am ... sei der Vorfall zur Sprache gekommen. Herr LS habe dazu ausgeführt: *„Grundsätzlich darf es nicht so sein, dass niemand im System eingeloggt ist, man muss daneben stehen, bis ein anderer eingeloggt ist. Toleranz muss natürlich sein. Wenn Kollegen nach der Kellerrunde eine Zigarettenpause machen, ist das in Ordnung. Feingefühl wird von jedem einzelnen erwartet. Wenn jemand das überstrapaziert, dann melden Sie mir das bitte.“* Bei dieser Dienstbesprechung seien fast alle Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes anwesend gewesen.

Zu den Pflichten des Nachtportiers führt Dr. LP aus, Herr LS habe am ... zur Verstärkung des Nachtdienstes in der Sicherheitszentrale folgende Anweisung erteilt: *„Aus gegebenem Anlass wird dezidiert angewiesen, dass der Sicherheitsdienst im Tag-, Nacht- und Portierdienstbereich ... eine organisatorische und vor allem operative Einheit darstellt. ... Daher ist es gängige Praxis und auch so umzusetzen, dass der Nachtportier als dritter Mann im Nachtsicherheitsdienst tätig ist, ... - sich in den Nachtdienst eingliedert, indem er ... in der Sicherheitszentrale Dienst versieht bzw. am jeweiligen Einsatzort. ...“*

Zum Vorbringen von Herrn A, er sei zum Oberaufseher ... zitiert worden, weil er angeblich über ihn geschimpft habe, legt Dr. LP den Aktenvermerk über die Aussage von Herrn A gegenüber LS vor: *„Aus Sorge um meinen Arbeitsplatz gebe ich an, ich wurde heute, am ..., von Herrn O in das Büro der Oberaufseher zitiert und mit dem Vorwurf konfrontiert, dass ich angeblich über ihn geschimpft hätte, Auf meine Anfrage hin wollte mir Herr O keine konkreten Angaben machen und auch nicht die Personen nennen, die mir das vorwerfen. Herr O teilte mir mit, dass ich keine Saal-*

aufsicht als Zusatzdienst mehr bekäme, sollte es weiterhin Beschwerden geben. Ich kann nur sagen, dass diese Vorwürfe völlig haltlos und ungerechtfertigt sind. Ich habe den Oberaufseher nicht beschimpft. Dies habe ich auch Herrn O mitgeteilt. Aus Angst um meinen Arbeitsplatz und da ich mich ungerecht behandelt fühle, informiere ich hiermit meinen Vorgesetzten.“ Herr LS habe daraufhin Folgendes festgehalten (...): 1.) *Über Vorkommnisse dieser Art haben die Oberaufseher bzw. jeder Mitarbeiter den Abteilungsleiter in Kenntnis zu setzen. 2.) Abmahnungen ... obliegen dem Abteilungsleiter. Bestehen Vorwürfe wegen Beschimpfungen oder Beleidigungen, so sind diese auch zu deklarieren, anonyme Vorwürfe, „irgendjemand hat gesagt, er hat gehört ...“ werden als gegenstandslos betrachtet. Sollte es tatsächlich zu einer Verhärtung der Vorwürfe kommen, so wird der Abteilungsleiter mit den Konfliktparteien ein klärendes Gespräch führen und in extremen Fällen auch dienstrechtliche Konsequenzen ziehen. 3.) Die Abteilungsleitung (...) ist auch in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat bemüht, (persönliche) Konflikte innerhalb der Belegschaft zu bereinigen. Wird der ordnungsgemäße Dienstweg nicht beschritten, fehlen konkrete oder stichhaltige Argumente, so muss davon ausgegangen werden, dass der Konflikt sich nicht so darstellt bzw. sogar provoziert wurde und es besteht der Verdacht von Mobbing. Auch hier ist der Vorgesetzte verpflichtet, gesetzlich einzuschreiten.“*

Frau G ergänzt zum Gespräch zwischen Oberaufseher O und Herrn A, dass es auch von Herrn ... und von Herrn ... Beschwerden gegen den Oberaufseher gegeben habe, auch darüber gebe es Aktenvermerke, auch ihnen habe Herr O gedroht, keine zusätzlichen Dienste zu vergeben.

Auf die Frage nach der ethnischen Herkunft der Bediensteten antwortet Frau G, im Sicherheitsdienst arbeite ein Bediensteter serbischer Herkunft, ..., er sei Moslem. Herr A fügt hinzu, Herr ... sei der einzige Ausländer, sonst seien in diesem Bereich nur gebürtige Österreicher tätig. Herr A führt weiter aus, er habe bereits bei Antritt des Dienstes das Alarmsystem beherrscht, weil er 6 Jahre Erfahrung in einer Sicherheitszentrale gehabt habe. Von Anfang an habe er alles allein gemacht. Es habe die anderen gestört, dass sie, obwohl schon jahrelang dabei, nicht so viel gewusst haben wie er, deshalb haben sie angefangen, sich beim Oberaufseher zu beschweren. Es sei behauptet worden, er habe einen kostenpflichtigen Fehlalarm ausgelöst. Dazu sei zu sagen, dass er Portierdienst gehabt habe, der Alarm sei im Nachtdienst pas-

siert, er sei überhaupt nicht zuständig gewesen. Die Kollegen ... haben sich nicht ausgedankt, Herr ... habe ihn angerufen und gefragt, wie man den Alarm zurückstellt. Obwohl ihn die Sache nichts angegangen sei, habe er versucht, den Alarm zurückzustellen, es sei aber schon zu spät gewesen. Er habe Frau G mitgeteilt, er wolle Einschulungen für alle Häuser haben, aber egal wohin er gekommen sei, überall habe man gesagt, er solle nicht kommen, es sei behauptet worden, er interessiere sich nicht für die Sache. Herr A führt weiter aus, er sei nie zu spät zum Dienst gekommen und nie früher weggegangen, er sei das ganze Jahr nicht einen Tag im Krankenstand gewesen. Über die Aussagen seiner Kollegen seien Aktenvermerke gemacht worden, über seine Aussagen nicht.

Als Zeugen für seine Behauptungen nennt A die Bediensteten X, Y und Z.

Auf die Frage, ob gleichzeitig mit Herrn A auch andere Bedienstete Dienst auf Probe versehen haben, antwortet Frau G, 4 oder 5 Mitarbeiter seien damals probeweise aufgenommen worden, sie glaube, dass 2 Mitarbeiter verlängert worden seien. Ein persischer Mitarbeiter sei freiwillig gegangen, er habe gesagt, er sei mit der Arbeit überfordert, sie glaube nicht, dass er von den Kollegen unter Druck gesetzt worden sei.

Auf die Frage, ob es schon vor der Aufnahme von Herrn A Probleme bzw. Mobbingvorwürfe gegen langjährige Mitarbeiter gegeben habe, antwortet Frau G (...), K1 und K2 seien Persönlichkeiten, „mit denen kommt sehr schwer jemand aus“, auch Inländer haben mit ihnen Probleme.

Im Rahmen der Beratung der Kommission führt Frau G aus, ihr Büro befinde sich neben dem Raum, in dem Herr A gearbeitet habe. Bei der Einschulung habe er erklärt, er könne ohnehin schon alles und habe gelesen. Das habe die Leute, die schon länger ... beschäftigt seien und das System erklärt haben, verärgert. Sie glaube, wenn sich ein Österreicher so verhalten würde, wären die Reaktionen auch nicht anders. Es seien relativ viele Ausländer in der Abteilung, und mit ihnen gebe es keine Probleme. Von den beiden Kollegen im Nachtdienst, K1 und K2, könne sie sich vorstellen, dass sie etwas gegen ethnische Minderheiten haben, aber in erster Linie treten Probleme in der Zusammenarbeit mit Personen auf, die „als schwächer angesehen werden“, die Nationalität sei dabei egal.

Nach der Befragung von Herrn A, Dr. LP und Frau G beschließt der Senat, die Bediensteten LS, X, Y und Z als Auskunftspersonen zur Sitzung am ... einzuladen. Da die Bediensteten den Termin nicht wahrnehmen können, wird die Befragung für den ... angesetzt.

LS und X entschuldigen sich aber auch für den

Festzuhalten ist, dass X der Senatsvorsitzenden telefonisch mitgeteilt hat, dass er die Arbeitsweise von Herrn A als korrekt empfunden und sich gewundert habe, dass der Dienstvertrag nicht verlängert worden ist.

Y führt in der Sitzung der B-GBK am ... 2007 aus, er sei in der Sicherheitszentrale ... beschäftigt. Man arbeite im Team, betreue die Alarmanlage, mache Videoüberwachungen. Er selbst könne nichts Negatives über A sagen, er habe gut mit ihm zusammengearbeitet.

Auf die Frage, ob es Probleme bei Ablösen gegeben habe, antwortet Y, er habe davon gehört, könne aus eigener Wahrnehmung aber nichts dazu sagen, er sei erst seit ... 2006 in der Sicherheitszentrale.

Auf die Frage, ob er wisse, ob A bei der Einschulung Kopfhörer getragen habe, antwortet Y, in der Zentrale bestehe die Möglichkeit, Funkgeräte mit Kopfhörern zu tragen, A habe das mitunter gemacht, ob er sie auch bei der Einschulung getragen habe, wisse er nicht. Mit Hilfe dieses Gerätes werden Funksprüche über ein kleines Mikrofon übertragen, es stehe jedem frei, die Kopfhörer zu tragen.

Auf die Frage, ob er negative Bemerkungen zur Herkunft von A gehört habe, antwortet Y, „personenbezogenen“ Rassismus oder persönliche Angriffe habe er nicht wahrgenommen, Ausländerfeindlichkeit „in der Art der ‚... Zeitung‘“ habe es schon gegeben.

Auf die Frage, ob er wisse, weshalb der Dienstvertrag von A nicht verlängert worden ist, antwortet Y, er habe gehört, dass es Schwierigkeiten mit Mitarbeitern ... gegeben habe, Näheres wisse er nicht.

Auf die Frage, ob auch sein Dienstverhältnis ursprünglich auf ein Jahr befristet gewesen sei, antwortet Y mit Ja.

Auf die Frage, ob Vorgesetzte vor der Verlängerung von Dienstverträgen Gespräche mit den Bediensteten führen oder ob eine Überprüfung der Aufgabenerfüllung erfolge, antwortet Y, ihm sei die Verlängerung einfach zur Unterschrift vorgelegt worden.

Auf die Frage, wer über eine Verlängerung entscheide, antwortet Frau G, Herr LS.

Auf die Frage, in wie vielen Fällen es nicht zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses komme, können weder G noch Y Auskunft geben.

Auf die Frage, ob Dienstverträge im Allgemeinen nicht verlängert werden, wenn es Schwierigkeiten mit der Kollegenschaft gibt, antwortet Y, es komme auch vor, dass Verträge nicht verlängert werden, weil Bedienstete Schwierigkeiten mit der Bedienung der Anlage haben.

Auf die Frage, wie viele Personen nicht-österreichischer Herkunft in der Sicherheitszentrale arbeiten, antwortet Y, derzeit seien es zwei, von 12 Bediensteten, einer stamme aus dem Kosovo.

Auf die Frage, ob er mit A auch Nachtdienst versehen habe, antwortet Y ja, einige Male.

Auf die Frage, ob er eine Einschulung für den Nachtdienst bekommen habe, antwortet Y, ja, sowohl für den Nachtdienst als auch für den Nachtportier.

Auf die Frage, ob die Portiere ausdrücklich angewiesen seien, zu einer bestimmten Zeit in die Sicherheitszentrale zu gehen, antwortet Y, es sei immer so, dass der Portier in der Nacht, wenn das Haus leer ist, in der Sicherheitszentrale weiterarbeite, er habe es immer so gemacht. Ob diese Vorgangsweise schriftlich festgehalten sei, wisse er nicht.

Auf die Frage, ob es wegen der zeitlichen Überschneidung der Schichten Probleme bei der Ablöse gegeben habe, antwortet Y, eigentlich nicht. -Der Nachtportier beginne seine Schicht noch während des Tagdienstes der Sicherheitsleute. Sobald die Tagdienstmitarbeiter der Sicherheitszentrale um 17.30 Uhr ihren Dienst beenden, müsse der Nachtportier bereit sein einzuspringen, für den Fall, dass er gebraucht werde.

Auf die Frage, ob es öfter vorkomme, dass Bedienstete später kommen und der Portier länger bleiben müsse, z.B. dann, wenn Mitarbeiter noch eine Zigarette rauchen, antwortet Y, normalerweise funktioniere die Ablöse reibungslos, es könne schon vorkommen, dass sich jemand um ein paar Minuten verspätet, manchmal dauere eine Runde eben länger, aber es habe deswegen noch keine Schwierigkeiten gegeben.

Auf die Frage, ob er von Problemen zwischen Herrn A und einem Oberaufseher wisse, antwortet Y, er habe gehört, dass sich A mit Herrn O nicht verstanden habe. Y weist darauf hin, dass einige Vorfälle passiert seien, als er noch gar nicht im Haus gewesen sei, er kenne sie also nur vom „Hörensagen“.

Auf die Frage, ob es Probleme oder Spannungen zwischen den Bediensteten des Tag- und des Nachtdienstes gegeben habe, antwortet Y, die Mitarbeiter des Nachtdienstes versehen seit vielen Jahren Dienst in der Sicherheitszentrale, der Tagdienst mit „Fixbeschäftigten“ sei erst seit einigen Jahren eingerichtet. Es könne sein, dass es Spannungen gegeben habe, aber mittlerweile habe sich alles sehr gut eingespielt. Auf die Frage, ob es vorkomme, dass Mitarbeiter kostenpflichtige Fehlalarme auslösen, antwortet Y, vereinzelt schon, er habe aber nicht gehört, dass es schwerwiegende Folgen gehabt hätte. Bei einem Brandalarm würden die Bediensteten natürlich ermahnt, weil es in diesem Fall zu einem größeren Einsatz komme.

Z führt auf die Frage nach seiner Tätigkeit und seinen Erfahrungen mit Herrn A aus, dass er ihn als guten Arbeiter kenne, er habe immer sehr gut mit ihm zusammengearbeitet. Ein Problem mit Kollegen habe es gegeben als A frühzeitig aus der „LH“ (= Einsatzleithilfe) ausgestiegen sei und nicht gewartet habe, bis die Kollegen, die vor der Tür gewesen seien, den Dienst übernommen haben.

Auf die Frage, ob Herr A seinen Arbeitsplatz pünktlich verlassen habe und die Kollegen den Dienst schon früher antreten hätten müssen, antwortet Herr P1 mit Ja, Herr A habe sich geärgert, dass die Kollegen nicht hereinkommen.

Auf die Frage, ob A mit diesen Kollegen schon vorher Schwierigkeiten gehabt habe, antwortet Z, das wisse er nicht.

Auf die Frage, ob A für den Nachtdienst eingeschult worden sei, antwortet Z, soweit er wisse, sei das der Fall gewesen.

Auf die Frage, ob ihn die Nicht-Verlängerung des Dienstverhältnisses von A überrascht habe, antwortet Z ja, weil A fachlich sehr gut gewesen sei.

Auf die Frage, ob es öfter vorkomme, dass fachlich gute Mitarbeiter wegen persönlicher Schwierigkeiten nicht verlängert werden, antwortet Z es habe Nicht-Verlängerungen aus beiden Gründen gegeben, manche Menschen seien fachlich gut, aber nicht teamfähig.

Auf die Frage, ob Herr A ein „Teamarbeiter“ gewesen sei, antwortet Z: „Ja, das finde ich schon“.

Auf die Frage, ob er etwas darüber wisse, dass Herr A angeblich in der Portierloge geblieben und nicht wie üblich in die Sicherheitszentrale gekommen sei, um den Nachtdienst zu verstärken, antwortet Z, er habe von diesem Vorfall gehört, aus eigener Wahrnehmung könne er dazu nichts sagen.

Auf die Frage, ob es Vorgaben gebe, wann Kopfhörer zu tragen sind, antwortet Z, nein, die meisten Kollegen verwenden die Kopfhörer nicht.

Auf die Frage, ob er wahrgenommen habe, dass in negativer Weise über Ausländer gesprochen werde, antwortet Z, nein, so etwas gebe es nicht, es seien ja auch überall Ausländer beschäftigt.

Im Rahmen der Beratung der B-GBK führt Frau G aus, es sei unüblich, Kopfhörer zu tragen. Sie glaube, in dieser Angelegenheit habe es sich um ein Missverständnis gehandelt, die meisten Bediensteten haben wohl gar nicht gewusst, dass diese Möglichkeit bestehe, ...

Zur Frage der Ausländerfeindlichkeit führt Frau G aus, das Museum X sei ein großes Haus und „...-Zeitung-Sprüche“ kämen schon vor, aber Ausländerfeindlichkeit in Bezug auf eine bestimmte Person habe sie nicht wahrgenommen. Herr A habe mitunter mit seinem Verhalten Probleme ausgelöst, ... Es sei auch nie vorgekommen, dass jemand die Einsatzleithilfe verlassen habe, ohne dass die Ablöse den Dienst übernommen hätte.

Auf die Frage, ob es tatsächlich Herr A gewesen sei, der den Alarm am ... ausgelöst habe, oder ob er – so seine Behauptung – versucht habe, den Alarm, den jemand anderer ausgelöst hatte, abzustellen, antwortet Frau G, im Dienstbuch stehe „ausgelöst durch Schließvorgang“, das bedeute, durch den, der Dienst gemacht hat, und „das war scheinbar Herr A“. Fehllarme kämen sehr häufig vor, in der Regel passiere deswegen den Bediensteten nichts, auch gegenüber Herrn A seien keine Maßnahmen gesetzt worden.

Auf die Frage, ob man sagen könne, dass der Dienstvertrag nicht wegen mangelnder Eignung nicht verlängert worden ist, antwortet G, sie habe sich darüber gewundert, dass der Dienstvertrag nicht verlängert worden ist. Sie habe LS darauf angesprochen, und er habe angedeutet, dass er das Gefühl habe, Herr A sei desinteressiert. Für LS sei ausschlaggebend gewesen, dass Herr A die Sicherheitszentrale verlassen habe, ohne dass die andere Schicht den Dienst übernommen habe.

Auf die Frage, ob den Bediensteten dezidiert gesagt werde, dass sie, auch wenn ihr Dienst um 17.30 Uhr endet, die Einsatzleithilfe nicht verlassen dürfen solange die Ablöse noch nicht da ist, antwortet G, es sei Dienstanweisung, dass man die Einsatzleithilfe erst verlassen darf, wenn die Bediensteten der Nachtschicht eingebucht sind. Die Einsatzleithilfe sei der wichtigste Platz, hier „kommen die ganzen Alarmer herein“.

Auf die Frage, ob alle Bediensteten des Tagdienstes bleiben müssen, antwortet G, es müsse derjenige den Dienst übergeben, der als Letzter eingebucht habe.

Auf die Frage, ob sie glaube, dass LS bei seinen Personalentscheidungen Aussagen von Bediensteten über andere Bedienstete berücksichtige, antwortet Frau G, das glaube sie nicht. Wenn es Probleme gebe, rufe Herr LS Besprechungen ein. Er achte darauf, dass das Team zusammenarbeite, sie glaube nicht, dass er sich von Personen oder Gruppen beeinflussen lasse.

Auf die Frage, ob Herr A wegen des vorzeitigen Verlassens der Einsatzleitzentrale und weil er einmal nicht aus der Portierloge in die Sicherheitszentrale gekommen sei, ermahnt worden sei, antwortet Frau G, gleich am nächsten Tag habe ihm LS eine Ermahnung erteilt. Wenn im ersten Dienstjahr zwei oder drei Vorfälle passieren, werde der Dienstvertrag nicht verlängert. Es sei sehr wichtig, dass die Bediensteten teamfähig sind, denn es müssen oft 12 Bedienstete 10 Stunden lang in einem relativ kleinen Raum Dienst versehen. Herr A habe seine Dienstzeiten sehr genau eingehalten, es sei aber unter den anderen Kollegen üblich, einmal ein paar Minuten länger Dienst zu machen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis – unter anderem - aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung des Museums X für die Nicht-Verlängerung des Dienstvertrages von Herrn A im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden:

Das Museum X begründet die Nicht-Verlängerung des Dienstverhältnisses von Herrn A mit einigen Vorkommnissen, die als Dienstvergehen bezeichnet werden. Der Leiter der Sicherheitsabteilung hat den Eindruck gehabt, Herr A sei nicht teamfähig, Zweifel an seinen Fachkenntnissen haben nicht bestanden.

Zu den Vorwürfen im Einzelnen ist festzuhalten:

Auf die Vorwürfe, Herr A habe im Dienst ... gelesen und einen kostenpflichtigen Fehlalarm ausgelöst ist aus folgendem Grund nicht näher einzugehen:

Der B-GBK wurden keine Aktenvermerke oder Eintragungen im Dienstbuch vorgelegt, die die behaupteten Umstände dokumentieren. Es ist in keiner Weise belegt, dass Herr A am Hauptbedienplatz (...) gelesen hat. Nach den Aussagen von Y und Frau G werden öfter Fehlalarme ausgelöst. Sollte A tatsächlich einen Fehlalarm ausgelöst haben (laut Frau G ist der Alarm „durch Schließvorgang“ ausgelöst worden, was bedeute durch den, der Dienst gemacht habe, und das sei „scheinbar (!) Herr A gewesen) ist dies irrelevant, denn laut Frau G sind in diesem Zusammenhang keine Maßnahmen gegen Herrn A gesetzt worden, das heißt, er ist nicht ermahnt worden, es ist also davon auszugehen, dass kein „Dienstvergehen“ vorliegt.

Der Vorwurf, Herr A habe kein Interesse an der Einschulung in der ...kammer gehabt, was daran zu erkennen gewesen sei, dass er Kopfhörer getragen habe, ist ungerechtfertigt. In der Sitzung der B-GBK am ... hat Dr. LP diesen Vorwurf noch vorgebracht, in der Zwischenzeit hat sich offensichtlich herausgestellt, dass Herr A Kopfhörer getragen hat, die mit einem Funkgerät verbunden gewesen sind, denn in der Sitzung am ... führt Frau G aus, den meisten Bediensteten ... sei nicht bekannt, dass Funksprüche auch über Kopfhörer empfangen werden können. Wohl deshalb dürfte Frau ... angenommen haben, dass die Kopfhörer zu einem MP3-Player gehören. Für die B-GBK ist unverständlich, dass Herr A nach der diesbezüglichen Eintragung ... im Dienstbuch am ... 2006 nicht befragt worden und der vermeintliche „Vorfall“ nicht aufgeklärt worden ist.

Die vom Museum X dargelegten Vorkommnisse, nämlich Herr A sei 1.) am ... 2006 als Nachtportier nicht in die Sicherheitszentrale gegangen und 2.) er habe am ... 2005 die Einsatzleithilfe pünktlich verlassen und nicht gewartet bis die Kollegen vom Nachtdienst ihren Dienst angetreten haben, bestreitet Herr A nicht.

Er begründet seine Weigerung, in die Sicherheitszentrale zu gehen damit, dass es nicht zu den Aufgaben des Nachtportiers gehöre, den „Totmann“ zu bedienen und damit, dass er für den Nachtdienst nicht eingeschult worden sei. Für die B-GBK ist nicht feststellbar, ob Herr A speziell für den Dienst als Nachtportier – den er aus hilfsweise übernommen hatte - eingeschult worden ist (...). Es wäre wohl klüger ge-

wesen, die Anweisungen der erfahrenen Mitarbeiter vorerst zu befolgen und für allfällige zukünftige Dienste Informationen über konkrete Pflichten bei den Vorgesetzten einzuholen.

Zum Verlassen der Einsatzleithilfe, ohne den Dienst übergeben zu haben, ist festzuhalten: Außer Streit steht, dass Herr A den Dienstort pünktlich verlassen hat, die Kollegen der Nachtschicht haben sich verspätet, und zwar nicht aus dienstlichen Gründen, sondern weil sie noch eine Rauchpause gemacht haben. Aus dem Vorbringen von Herrn A zu diesem Vorfall geht hervor, dass er sich durch das Verhalten der Kollegen provoziert gefühlt hat. Aus seiner Sicht ist mit seinem Verlassen der Einsatzleithilfe auch keine Gefahr für die Sicherheit verbunden gewesen, weil zwei weitere Bedienstete anwesend gewesen sind.

Aus den Aussagen der Befragten geht eindeutig hervor, dass es Konflikte zwischen Herrn A und dem Oberaufseher und den Bediensteten des Nachdienstes gegeben hat. LS ist daher zu dem Ergebnis gekommen, A sei nicht teamfähig. Nach Aussage von Y, Z und auch von X (telefonisch gegenüber der Vorsitzenden des Senates) hat aber die Zusammenarbeit mit A gut funktioniert, er sei „Teamarbeiter“ gewesen, man könne nichts Negatives über ihn sagen, auch in fachlicher Hinsicht sei er sehr gut gewesen. Y und Z und auch Frau G haben sich gewundert, dass das Dienstverhältnis nicht verlängert worden ist. Die Mitarbeiter im Nachtdienst haben laut Frau G eine „eigene Gruppe“ gebildet, es haben dort „rauere Sitten“ geherrscht, es sei nicht eben leicht, auch für Mitarbeiter österreichischer Herkunft nicht, mit ihnen auszukommen. Für die B-GBK stellt sich die Situation so dar, dass die Nachtdienstmitarbeiter ein eingefleischtes Team gebildet haben und von „neuen“ Kollegen erwartet haben, dass die in der Gruppe geltenden Regeln widerspruchlos akzeptiert werden. Herr A hat sich - das geht aus den Aussagen der Kollegen, die öfter mit ihm zusammengearbeitet haben hervor - in ein Team eingegliedert, aber nicht untergeordnet. Jedenfalls hat er in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitern des Nachtdienstes eine sehr strikte Auffassung von der Einhaltung der Dienstzeiten gehabt. Dies ist für die B-GBK vor allem aufgrund der bereits aufgetretenen Spannungen nachvollziehbar. Es ist nachvollziehbar, dass Herr A das Rauchen direkt vor seinen Augen am Ende seiner Dienstzeit als Provokation empfunden hat.

Von der B-GBK ist zu prüfen, ob das Dienstverhältnis von Herrn A wegen seiner ethnischen Herkunft nicht verlängert worden ist, oder anders ausgedrückt, die Vor-

kommnisse und Konflikte auch für einen Bediensteten österreichischer Herkunft die Nicht-Verlängerung des Dienstverhältnisses zu Folge gehabt hätten. Für die Beurteilung dieser Frage ist die Reaktion von LS, der über die Verlängerung der Dienstverträge entscheidet, auf die Beschwerden von besonderer Bedeutung. LS hat sich nicht nur mit dem Verhalten von Herrn Amin als Nachtportier und im Nachtdienst auseinandergesetzt und die Dienstpflichten klargestellt, er hat auch die Beschwerde von A über das Verhalten des Oberaufsehers ernst genommen. Er hat Anweisung erteilt, wie bei Konflikten vorzugehen ist, und er hat klargestellt, dass bloßen Behauptungen über das Verhalten von Mitarbeitern keine Bedeutung beigemessen wird (...). Es kann also nicht gesagt werden, dass LS nur bei Vorwürfen gegenüber A tätig geworden ist. LS hat – unter anderem – darauf zu sehen, dass aus den Mitarbeitern möglichst einheitliche Teams gebildet werden können, das heißt, er muss auch (neben den Fachkenntnissen) die soziale Struktur insgesamt berücksichtigen.

Aus dem gesamten Vorbringen gegenüber der B-GBK geht hervor, dass es Konflikte zwischen Herrn A und manchen Bediensteten, vor allem den Mitarbeitern des Nachtdienstes, gegeben hat. Aufgrund persönlicher Unvereinbarkeiten hat Herr A Schwierigkeiten gehabt, sich in das „Nachtdienst-Team“ einzugliedern, weshalb die lückenlose Einhaltung der Sicherheitsvorschriften nicht gewährleistet gewesen ist. Aus den Auskünften gegenüber der B-GBK, vor allem aus den Ausführungen von Frau G, ist zu schließen, dass im Falle wiederholter Konflikte auch Dienstverhältnisse von Mitarbeitern österreichischer Herkunft nicht verlängert werden.

Für die B-GBK ist nachvollziehbar, dass bei Personalentscheidungen die unterschiedlichen Persönlichkeiten der Mitarbeiter mitberücksichtigt werden, zumal zwischenmenschliche Schwierigkeiten Auswirkungen auf den Dienstbetrieb haben können.

Die Nicht-Verlängerung des Dienstverhältnisses von Herrn A stellt daher keine Diskriminierung aufgrund seiner ethnischen Herkunft dar.

Empfehlungen:

1.) Dem Museum X wird empfohlen, bei der Auswahl und Zusammensetzung der Teams des Sicherheitsdienstes auch auf die sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen zu achten und gegebenenfalls Schulungen anzubieten.
2. Weiters wird empfohlen, gemeinsam mit der Gleichbehandlungsbeauftragten den Bediensteten das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz näher zu bringen

und Sensibilisierungsmaßnahmen im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbereich zu setzen.

Wien, ... 2008