

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in den Sitzungen am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F. 53/2007, festzustellen, dass sie im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zur Justizanstalt X durch den Pflegedienstleiter B (=Beschuldigter) aufgrund ihrer ethnischen Herkunft gemäß § 16 Abs. 1 Z 6 B-GIBG und in der Folge durch die Nichtverlängerung ihres Dienstverhältnis gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Es konnte keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft von A gemäß §§ 13 und 16 B-GIBG festgestellt werden.

B e g r ü n d u n g

Mit Schreiben vom ... brachte A einen Antrag auf Feststellung einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. A führte aus, sie sei als Diplomkrankenschwester (DGKS) Vertragsbedienstete der Justizanstalt X (im Folgenden kurz JA) und werde insbesondere von B auf Grund des Umstandes, dass sie aus ... stamme „diskriminiert, gemobbt und benachteiligt“.

A stellte ihre „Probleme“ in der JA wie folgt dar: Bei ihrem Dienstantritt am ... habe sie um Einhaltung der Nichtraucherbestimmungen gebeten, da viele Kollegen Raucher seien. Auch B sei Raucher. Am ... habe B seinen Dienst in der JA angetreten. A gehe davon aus, dass man ihn über ihren „Nichtraucheranspruch“ informiert habe.

A habe einen fünfwöchigen Familienurlaub in ... geplant. Die vertretende Oberschwester habe ihren Urlaubsantrag genehmigt, und trotz der Proteste von Kollegen sei die Genehmigung von der Anstaltsleiterin bestätigt worden. Sehr bald nach seinem Dienstantritt habe B den fünfwöchigen Urlaub, als zu lang, beanstandet.

Da A ihre ... Tochter samstags zur ... Schule begleiten habe wollen, habe sie den Wunsch geäußert, an Samstagen dienstfrei zu haben, was auch genehmigt worden sei. B habe ver-

langt, dass sie auch an Samstagen Dienst leiste.

Am ... habe sie bei zwei Patienten die vorbereiteten Methadonportionen verwechselt. Nachdem sie einem Patienten, der die Dosis von 20 mg Methadon bekommen hätte sollen, 10 mg Methadon gegeben habe, habe sie – nachdem sie den Fehler bemerkt habe – dem nächsten Patienten anstelle der vorgesehenen Dosis von 10 mg 20 mg gegeben. Um keine Unruhe beim zweiten Patienten zu verursachen, habe sie die Namen auf den Behältnissen ausgetauscht. Danach habe sie die beiden Patienten beobachtet und keinerlei Auffälligkeiten bei ihnen feststellen können. Der „begleitende Justizwachebeamte“ habe den Namenswechsel gesehen und B informiert. Dann sei der Vorgang der diensthabenden Ärztin gemeldet worden, die kein medizinisches Problem festgestellt habe. Auch der Primar habe festgestellt, dass solche Verwechslungen vorkommen können und er im konkreten Vorfall kein Problem sehe.

Im Mitarbeitergespräch am ... habe B kritisiert, dass sie den Vorgang nicht sofort gemeldet habe, und er habe gesagt, dass im Wiederholungsfall ein Kündigungsgrund gegeben sei. In diesem Gespräch sei auch die Genehmigung ihres fünfwöchigen Urlaubs und die Freistellung vom Samstagsdienst (wieder) kritisiert worden. B habe sie weiters nach ihrer Einstellung zu ihrer Arbeit und den Insassen (Patienten der JA) gefragt. Sie habe erklärt, dass sie in ihrer Familie zu Ehrlichkeit und Anstand erzogen worden sei und zu einer kritischen Haltung zu Straftaten und Straftätern. Sie sehe aber in den Gefangenen Patienten, die selbstverständlich sachgerecht und mit aller Sorgfalt und entsprechendem Respekt zu behandeln seien.

Im „Beurteilungsgespräch“ habe B am ... geäußert, er habe das „Bauchgefühl“, dass sie für die Aufgaben in der JA nicht in vollem Maße geeignet sei und sie besser kündigen solle. Sie habe entgegnet, dass sie bei einer Visite von einem Patienten, im Beisein des Primars, für ihr einfühlsames Verhalten gegenüber Patienten gelobt worden sei. Weiters habe sie betont, dass sie ihren Vertrag (...) erfüllen werde. B habe aus dem Gespräch, am ..., unzulässiger Weise abgeleitet, dass sie gegenüber den Patienten eine negative Einstellung habe. Sie habe seiner Beurteilung ausdrücklich widersprochen.

Dem Antrag war das Protokoll zu einer Sitzung, in der Vollzugsdirektion, am ..., angeschlossen, die aufgrund der negativen Dienstleistungsbeurteilung von A abgehalten wurde. Teilgenommen haben: A, B, C (Vertrauensperson), D (Leiterin der ...abteilung der Vollzugsdirektion), ... und eine Schriftführerin.

Eingangs erläuterte D, dass sich A in einem bis längstens ... befristeten Dienstverhältnis befinde. Es sei üblich, drei Monate nach Dienstantritt der Dienstbehörde, einen Bericht über die bisher erbrachte Dienstleistung vorzulegen. Auf Grund des Wechsels in der Pflegedienstleitung sei vereinbart worden, dass der Dienstleistungsbericht vom neuen Pflegedienstleiter B verfasst und der Vollzugsdirektion bis zum ... übermittelt werde. D gab die wesentlichen

Punkte des Berichtes wieder, insbesondere den Vorgang um die Verabreichung der falschen Methadondosen und die „kolportierte“ „nicht menschenrechtskonforme Einstellung“ von A Insassen gegenüber sowie ihren Umgang mit Kolleginnen und Konflikten im Allgemeinen. Zur falsch verabreichten Methadondosis hielt D fest, dass A nicht die Verwechslung vorgeworfen werde, sondern die anschließende wissentliche Ausgabe einer falschen Dosis an einen anderen Patienten, um die ursprüngliche Verwechslung zu verschweigen.

C brachte das Thema einer nicht gewechselten Windelhose zu Sprache, die offenbar Anlass für die Kritik der Psychologin war. Die Kritik habe sich laut C an das gesamte Krankenpflegepersonal gerichtet und nicht ausschließlich an A. Offenbar wolle man A „etwas anhängen“. A führte laut Sitzungsprotokoll aus, dass es im Bereich des Pflegepersonals zwei Gruppen gebe. Während der Dienst um die „Gruppe X“ problemlos ablaufe, sei der Dienst mit der anderen „Gruppe, die sich weitestgehend gegen X richtet“ nahezu unmöglich (X war interimistische Leiterin bis B Pflegedienstleiter wurde).

A betonte in dieser Sitzung auch, dass sie keine Vorurteile gegenüber Inhaftierten habe. Sie erklärte weiters, dass sie versuche, Distanz zu halten bzw. freundlich und professionell ihren Dienst zu machen. A warf B vor, ihre Einstellung gegenüber Insassen falsch zu interpretieren.

B erklärte zum Thema Urlaubseinteilung bzw. Samstagsdienst, dass seine Vorgängerin den Mitarbeitern freie Hand gelassen habe. Die Urlaubsplanung sei ohne Rücksicht auf den Dienstbetrieb erfolgt. Dieses Problem sei auch Thema bei der ersten Teamsitzung gewesen, in der festgehalten worden sei, dass in bestehende Urlaubsplanungen nicht eingegriffen werde, er sich aber künftig eine bessere, vorab im Team besprochene Einteilung vorstelle. Betreffend den Wunsch nach „freien Samstagen“ hielt B fest, dass es nicht möglich sei, jeden Samstag dienstfrei zu haben. Aus diesem Grund habe B A auch angeboten, die Samstagsdienste mit jemanden zu tauschen.

A erklärte dazu, dass sie bei Dienstantritt von Frau X gefragt worden sei, ob sie Wünsche betreffend die Dienstplanerstellung habe. Sie habe gesagt, sie würde gern ihre Tochter am Samstag in die ... Schule begleiten, und man habe ihr zugesagt, dies entsprechend berücksichtigen zu wollen.

B ging nochmals auf das Thema Medikamentenverwechslung ein. Er stellte klar, dass eine Verwechslung passieren könne, der Fehler jedoch unverzüglich gemeldet werden müsse. Die Gefährdung eines weiteren Patienten sei nicht zu akzeptieren.

Zur Beurteilung von A führte B aus, dass er nach relativ kurzer Zeit eine Beurteilung abgeben habe müssen. Er habe Informationen von Frau X als interimistische Leiterin des Pflegedienstes eingeholt, ihre Meinung in seine Beurteilung einfließen lassen. Dass Frau X grundsätzlich anderer Meinung sei, wisse er.

D hielt zusammenfassend fest, dass es kaum Sinn mache, A in der JA zu belassen und

schlug einen Dienststellentausch vor. Wenn allerdings keine geeignete Stelle gefunden werde, werde eine Beendigung des Dienstverhältnisses in Aussicht genommen.

A's Antrag war ein Schreiben der Gleichbehandlungsbeauftragten (GBB) ... vom ... an D angeschlossen, aus dem hervorgeht, dass sich A an die GBB gewandt hat. Die GBB teilte mit, sie habe aufgrund von Beratungsgesprächen mit unterschiedlichen Personen in den letzten Jahren festgestellt, dass ein „Kampf“ unter den Bediensteten des Krankenpflegedienstes entbrannt sei. Immer wieder sei Eine/r das Feindbild anderer Personen gewesen. Die GBB hielt fest, dass A, die ... Jahre diplomierte Krankenschwester (...Jahre in ... und ... Jahre in Österreich) gewesen sei, von B vorgeworfen worden sei, keine „menschenrechtskonforme“ Einstellung zu haben. B soll gesagt haben: „Mein Bauchgefühl sagt mir, dass Sie ein Problem mit unserem Klientel haben. Man weiß ja wie man in ... mit unserem Klientel umgeht.“ A werde anscheinend aufgrund ihrer ethnischen Herkunft eine „menschenrechtsverletzende“ Einstellung unterstellt. Bei ihrer Einschulung in der Ambulanz sei A bereits nach zwei Stunden mitgeteilt worden, dass sie „nichts taugen“ würde. Die Einschulung sei durch diverse Bedienstete erfolgt und für A sei keine Linie, kein einheitlicher Standard erkennbar gewesen. Ein „Richtigmachen“ sei nicht möglich gewesen, da immer andere Maßstäbe gesetzt worden seien. Von Anfang an sei eine ablehnende Haltung ihr gegenüber erkennbar gewesen. Im Zuge all dieser Anfeindungen sei es zu diesem Fehler bei der Methadonabgabe gekommen. B soll gesagt haben: „Mag sein, dass sie eine gute Schwester sind, aber für hier sind sie nicht geeignet. Von meinem Bauchgefühl her muss ich sie negativ beurteilen. Ich gebe ihnen einen guten Rat, kündigen sie selbst. Wenn sie nicht selbst kündigen, muss ich sie negativ beurteilen, dann ist ihre Zukunft verbaut. Über ihren Fehler kann ich nicht hinwegsehen. Sie haben eine negative Einstellung zu Insassen.“ In diesem Gespräch seien A auch mangelnde Sprachkenntnisse vorgeworfen worden.

Dem Antrag war weiters ein Schreiben des B an die Leiterin der JA ... vom ... angeschlossen. B informierte sie darüber, dass es am ... zu einer nochmaligen Medikamentenverwechslung durch A gekommen sei, obwohl er die Stationsschwester X am ... schriftlich angewiesen habe, A keine Medikamentenvergabe durchführen zu lassen. Frau Y habe ihn auf den Fehler aufmerksam gemacht. Es habe ein Gespräch stattgefunden, bei dem A in den Raum gestellt habe, Frau Y und er hätten in ihrer Abwesenheit die Medikamente vertauscht. In dieser Angelegenheit fand am ... eine Besprechung statt, an der A, Frau Y, B, D, eine Vertreterin des Dienststellenausschusses sowie C als Vertrauensperson teilgenommen haben. A erklärte, dass sie um ca. ... Uhr gemeinsam mit Frau X in der Apotheke gewesen sei, um die Medikamente zur Ausgabe an die Patienten vorzubereiten. Frau Y habe währenddessen Etiketten gedruckt. Sie habe die Medikamente in einen Medikamentenbeutel mit Patientenetikette gegeben. Sie habe das richtige Medikament vorbereitet. Wie das falsche Medika-

ment in den Beutel gekommen sei, wisse sie nicht. Um ca. ... Uhr habe sie sich abgemeldet und sei zum Arzt gegangen. Als sie sich gegen ... Uhr bei B zurückgemeldet habe, habe dieser sie aufgefordert, gemeinsam mit Frau Y zu ihm zu kommen. Er habe sie mit einem von ihr vorbereiteten Medikamentenbeutel konfrontiert und gefragt wer ihr die Erlaubnis gegeben habe, Medikamente vorzubereiten. A habe gesagt, Frau X sowie Frau Y haben davon Kenntnis gehabt. Als A die vorbereiteten Medikamente mit der aufgeklebten Etikette verglichen habe, sei sie überrascht darüber gewesen, dass nun anstatt der verordneten 400mg Seractil 40mg Simvastatin drinnen gewesen seien. Sie sei aber sicher gewesen, richtig „eingesackt“ zu haben. Es sei dann diskutiert worden, ob A jemanden beschuldige, einen Medikamententausch vorgenommen zu haben. Aus dem Protokoll zu diesem Gespräch geht weiters hervor, dass B A vorgeworfen habe, nicht teamfähig zu sein. B hielt fest, dass A als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester qualifiziert, jedoch nicht für „das Team“ in der JA geeignet sei, ihre Arbeiten müssten kontrolliert werden, sie sei nur zu 40 % einsetzbar. B berichtete, dass er gerade dabei sei, die Strukturen die sich „eingebürgert“ haben, zu entflechten und die Situation für alle gerechter zu machen. Um die Situation zu entspannen, schlug B vor, das Beschäftigungsausmaß von A auf 20 Wochenstunden zu reduzieren und eine weitere Ersatzkraft für 20 Stunden zu suchen. A hätte ein regelmäßiges Einkommen und die Möglichkeit, sich in der Zwischenzeit um einen anderen Arbeitsplatz umzusehen. A habe diesen Vorschlag abgelehnt. D betonte, dass der Dienstgeber versuchen werde, A zu behalten. Da A mehrmals zu spät in den Dienst gekommen sei, kündigte D eine schriftliche Ermahnung an. A führte aus, dass sie ihren Dienst gewissenhaft ausüben, aber keine Freundschaft zu Kollegen aufbauen wolle. Abschließend ersuchte D A, ihre Arbeiten ordnungsgemäß zu erledigen, B wurde ersucht, alle Vorfälle, die Ermahnung rechtfertigen schriftlich darzulegen, Frau X wurde angewiesen, A nicht mehr für den Dienst in der Apotheke einzuteilen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte Pflegedienstleiter B am ... eine Stellungnahme zu A's Vorwürfen. Er führte aus, er seit ... Jahren als diplomierter Krankenpfleger tätig, davon ... Jahren in leitender Funktion. Die Anschuldigung, er habe A aus ethnischen Gründen negativ beurteilt, weise er auf das Schärfste zurück.

In seinem Beruf und speziell in der JA sei eine multikulturelle Zusammensetzung der Mitarbeiter/innen – derzeit 61 Nationen - von großem Vorteil. Zu keinem Zeitpunkt habe er behauptet, A habe keine menschenrechtskonforme Einstellung zu den Patient/innen bzw. Insassen. ...

Zu den Vorwürfen im Einzelnen führte B aus:

Zu den Samstags,- Sonn- und Feiertags- Diensten: Das Anstellungsverhältnis sei für eine Sechs-Tage-Woche unterzeichnet worden, Mitarbeiter/innen mit dem gleichen Anstellungs-

verhältnis haben die gleichen Dienstzeiten.

Zum 5-wöchigen Urlaub: Alle Mitarbeiter/innen seien informiert worden, dass es im Jahr ... zu keiner „Intervention“ in die bestehende Urlaubsplanung, die von seiner Vorgängerin genehmigt worden sei, kommen werde.

Zu seiner Beurteilung von A's Arbeit: Um A's Arbeit besser beurteilen zu können, seien ein Mitarbeiterorientierungs- und ein Motivationsgespräch geführt worden.

Zur angeblichen Kündigungsempfehlung: Nach „reiflicher Überlegung und Durchsicht der Aufzeichnungen“ habe er sich entschlossen, eine weitere Anstellung von A nicht zu empfehlen. Er habe A noch um ein Gespräch gebeten, es sei aber nicht mehr dazu gekommen, da A in den Krankenstand gegangen sei.

Zu den falsch vorbereiteten Medikament: Am ... sei ihm von Frau Y ein vorbereitetes Medikamentensackerl übergeben worden. Der Inhalt habe nicht zur Etikette und zur Verordnung gepasst. Die Vorbereitung sei von A durchgeführt worden, obwohl zu diesem Zeitpunkt bereits die Order ausgegeben worden sei, dass A keine Medikationen vorbereiten und ausgeben dürfe. Beim anschließenden Gespräch im Beisein von Frau Y habe A die Behauptung in den Raum gestellt, man (B, Y) habe die Medikation absichtlich vertauscht und wolle ihr dies „anhängen“. Er persönlich habe aber noch keine einzige Medikation in der JA vorbereitet und außerdem sei zum Zeitpunkt der Routinekontrolle eine weitere Mitarbeiterin in der Ambulanz anwesend gewesen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte D am ... eine Stellungnahme zum Antrag. Sie führte aus, A sei mit Wirksamkeit vom ... in ein bis längstens ... befristetes Dienstverhältnis als Ersatzkraft für eine im ...urlaub befindliche Gesundheits- und Krankenschwester in der JA X aufgenommen worden. Im Dienstleistungsbericht von B vom ... sei der Leitung der JA die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen worden. Die Gründe dafür seien gewesen, dass es zur falschen Verabreichung von Methadon durch A gekommen sei (Anmerkung: wie bereits im Protokoll zum Gespräch am ... festgehalten, siehe Seite ...) und B in der Folge im Rahmen eines Mitarbeitergespräches mit A die Angelegenheit erörtert und ihr auch mitgeteilt habe, dass auf Grund des Vorfalles das ganze Pflorgeteam ihr gegenüber negativ eingestellt sei. Ferner habe B ihr (D) mitgeteilt, dass A bei Kritik uneinsichtig sei und ihr Fehlverhalten nur bedingt einsehe. A hätte sich mehr in das Team einbringen und zeigen müssen, dass sie teamorientiert agieren könne. A habe sich aber weiter isoliert und sich wenig ins Team eingebracht, ein Großteil des Teams sehe sie als unzuverlässige Kollegin und wolle nicht mehr mit ihr arbeiten. Auf Grund des angespannten Klimas habe es zwei Gespräche in der Dienstbehörde gegeben (wie aus den vorgelegten Sitzungsprotokollen ersichtlich). Die Vollzugsdirektion habe vorgeschlagen, A an eine andere Dienststelle in ... zu geben. Sollte keine freie Planstelle gefunden werden, würde man eine Beendigung des Dienstverhältnisses in Aussicht nehmen. Ferner sei vereinbart worden, dass im Hinblick auf die mitt-

lerweile von A eingestandene Medikamentenverwechslung eine Einschränkung ihres Betätigungsfeldes vorgenommen werde und eine stichprobenartigen Kontrolle der von ihr herzurichtenden Medikamente durchgeführt werden solle.

Die Medikamentenverwechslung in der Apotheke habe A bestritten und in den Raum gestellt, dass man ihr etwas unterschieben wolle. In Folge dessen sei ein neuerliches Gespräch am ... mit allen Betroffenen in der Vollzugsdirektion durchgeführt worden. Frau Y habe erklärt, nicht mehr mit A arbeiten zu wollen, da man sich nicht auf sie verlassen könne. Die fachliche Eignung der A als diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester sei vom Leiter des Pflegedienstes nicht in Frage gestellt worden.

Letztlich habe sich die Vollzugsdirektion veranlasst gesehen, keine Vertragsverlängerung der Bediensteten in Aussicht zunehmen, wenn nicht eine andere freie Planstelle für sie gefunden werden würde.

Zusammenfassend wies die Vollzugsdirektion jegliche Diskriminierung von A zurück, zumal sie stets bemüht war, für A einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.

Zum Vorwurf der ethnischen Diskriminierung durch B wurde angemerkt, dass neben A zumindest fünf weitere Mitarbeiterinnen aus ..., ..., ... und ... abstammen, diese aber noch nie Klage über eine Diskriminierung wegen ihrer ethnischen Herkunft durch den Leiter des Pflegedienstes geführt hätten.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte am ... die Leiterin der JA X eine Stellungnahme zum Antrag. Die Leiterin der JA X führte aus, es gebe keine Hinweise auf eine Diskriminierung der Antragstellerin durch einen Mitarbeiter der JA. Es liege in größtem Interesse der Anstaltsleiterin, auf Grund der multikulturellen Insassenpopulation auf Kenntnisse, wie sie A grundsätzlich besitze, bauen zu können. Zu den konkreten Vorwürfen könne nur der Pflegedienstleiter selbst Stellung nehmen.

In der Sitzung des Senates II der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... erfolgte die Befragung von D und B (A's Befragung erfolgte am ...). B führte aus, er habe zu keiner Zeit irgendeine Äußerung in Richtung von A's Herkunft getätigt. Er habe ihre Arbeitsleistung aufgrund der Aufzeichnungen, die er im Laufe der Zeit gemacht habe, negativ beurteilt. Zur falsch verabreichten Methadondosis betonte B, dass der Vorwurf nicht gewesen sei, dass A die Dosis vertauscht habe, sondern dass sie den Vorfall „vertuschen“ habe wollen. In so einem Fall müsse ein Arzt entscheiden, wie weiter vorzugehen sei.

Auf die Frage des Senates, wie viel Zeit zwischen der falschen Medikamentenausgabe und der Meldung an ihn vergangen sei, antwortet B, cirka acht Stunden.

D führte aus, dass die JA genau genommen Strafanzeige erstatten hätte müssen. Das sei nicht passiert, weil B erst seit Kurzem seinen Dienst in der Anstalt versehen und den Usus nicht gekannt habe.

Zur zweiten Medikamentenverwechslung am ... führte B aus, die Stationsleiterin X sei an diesem Tag nicht im Dienst gewesen, sondern ihre Vertreterin Frau Y. Es sei also nicht richtig, wie A behauptet habe, dass sie mit Frau X die Medikamente vorbereitet habe. Außerdem sei schon mit der Vollzugsdirektion besprochen worden, dass A keine Medikamente vorbereiten oder ausgeben dürfe. Frau Y habe die vorbereiteten Medikamente kontrolliert. Er verlange nämlich eine Unterschrift von demjenigen, der die Medikamente vorbereite und von dem, der stichprobenartig die Kontrolle mache. Das sei keine Überprüfung der Bediensteten, sondern eine Sicherheitsmaßnahme. Frau Y habe ihm gemeldet, dass das falsche Medikament im Behältnis gewesen sei. A sei an diesem Tag beim Arzt gewesen, und als sie zurückgekommen sei, habe er sie gefragt, ob sie die Medikamente vorbereitet habe. Sie habe mit ja geantwortet. Daraufhin habe er gesagt, dass ein falsches Medikament im Sackerl sei, und dass außerdem die Dienstanweisung bestehe, dass sie keine Medikamente vorbereiten dürfe. Wenn Frau X Dienst gehabt habe, habe sie A leider doch die Medikamente vorbereiten lassen, sie habe also die Dienstanweisung ignoriert. A sei dann emotional geworden und habe unterstellt, er und Frau Y hätten die Medikamente vertauscht, um ihr eine Schuld zu weisen zu können.

D führte aus, dass es zu beiden Vorfällen ein Gespräch mit A gegeben habe. Es sei A klar gesagt worden, dass sie keine Medikamente vorzubereiten habe. A sei in den Gesprächen sehr emotional gewesen. Sie habe immer wieder vorgebracht, dass man ihr was unterstellen wolle, dass alle gegen sie seien. Es sei sehr schwierig gewesen, mit A ein sachliches Gespräch zu führen.

Auf die Frage des Senates, ob Frau X die Vorgesetzte von A sei, antwortete D, der Vorgesetzte sei „nur“ B. Frau X habe es immer wieder verstanden, das Pflorgeteam zu spalten, es habe immer zwei Gruppen gegeben. Frau X habe es nie verwunden, dass sie nicht Leiterin des Pflegedienstes geworden sei.

Auf die Frage, ob A bewusst sei, dass Frau X nicht ihre Vorgesetzte sei, antwortete D, sie wisse das sehr wohl, sie selbst habe das A mehrfach mitgeteilt.

Auf die Frage an B, ob er ausschließen könne, dass jemand anderer die Medikamente vertauscht habe, etwa um A in Misskredit zu bringen, antwortete B mit Ja.

Auf die Frage, ob nicht jemand in dem Zeitraum, in dem A den Ort verlassen und Frau Y zu kontrollieren begonnen habe, die Medikamente vertauschen hätte können, antwortete B, es gebe nur drei Leute die einen Schlüssel zur Apotheke haben, nämlich Frau X, Frau Y und er. Wenn niemand in der Apotheke sei, werde abgesperrt.

Auf die Frage, wie dann A in die Apotheke gekommen sei, antwortete B, Frau Y habe abgesperrt. Wenn sie den Raum verlassen müsse, etwa um eine Lieferung entgegenzunehmen, und A gerade dann in der Apotheke sei, weil sie zum Beispiel etwas holen müsse, dann könne Frau Y nicht absperren.

Auf die Frage, wie aber A überhaupt in den Raum komme, wenn doch allen Personen, die einen Schlüssel haben, bekannt sein müsste, dass A nicht in die Apotheke dürfe, antwortete B, dass A Frau Z zur Seite gestellt worden sei, weil eben Mobbingvorwürfe aufgetaucht seien. Frau X sei angewiesen worden, dass A keine Medikamente herrichten dürfe. A sollte den Ärzten zur Hand gehen und in der Ambulanz eingeschult werden. Es habe sich aber herausgestellt, dass A auch dafür herangezogen worden sei, die Medikamente herzurichten. Als Frau X krank geworden sei, sei A, wohl weil sie es so gewohnt gewesen sei, dennoch in die Apotheke gegangen. Frau Y habe sich gewundert, und er habe A wieder darauf aufmerksam gemacht, dass sie das nicht dürfe. A habe sich so lange an diese Anweisung gehalten, wie Frau X nicht im Dienst gewesen sei. Sobald sie wieder Dienst gehabt habe, sei A auch wieder in der Apotheke gewesen. Zur vorhin nachgefragten Vorgesetztenfunktion von Frau X sei zum Verständnis zu sagen, dass sich A in der Zeit als Frau X die Stellvertreterin gewesen sei an diese „angeklammert“ habe.

Auf den Einwand, dass aber irgendjemand A die Tür aufgesperrt haben müsse, damit sie die Medikamente herrichte, führte B aus, die Tür sei aufgesperrt worden, weil Frau Y - wie jeden Tag - den Dienstplan kontrolliert, ihre Sachen vorbereitet, telefoniert habe usw. Er könne verstehen, dass Frau Y etwas baff gewesen sei, als A hereingekommen sei und begonnen habe, die Medikamente herzurichten. Deswegen sei Frau Y auch an diesem Tag zu ihm gekommen, sie sei nicht nur wegen der verwechselten Medikamente gekommen. Er habe im Übrigen A mehrmals daran erinnern müssen, nicht in die Apotheke zu gehen, er habe sie „herausholen“ müssen, und er habe sie auch mehrmals daran erinnern müssen, dass ihr Dienst in der Ambulanz sei. A habe sich einfach nicht an die Anweisung gehalten.

Auf die Frage, wer an dem besagten Tag, als Frau X nicht im Dienst gewesen sei, die Medikamente herrichten hätte sollen, antwortet B, Frau Y.

Auf die Frage nach der Person von Frau X führte B aus, sie sei eine ziemlich dominante Person. Er habe mitbekommen, dass sie eine eigene Gruppe um sich geschart habe. Dazu habe u.a. A gezählt. Die Personen aus „ihrer Gruppe“ seien von Frau X bevorzugt worden, etwa bei der Dienstplanung und bei den freien Samstagen. A habe auch nie einen Zusatzdienst gemacht. Im Übrigen sei das Arbeitsklima seit dem „Abgang“ von Frau X wieder viel besser.

D führte aus, dass sie zwei Gespräche mit Frau X geführt habe, jeweils in Anwesenheit der PV. Sie habe ihr dezidiert erklärt, dass B der Leiter des Pflegedienstes sei und sie keine Leitungsfunktion habe. Frau X habe ihr gesagt, dass das sehr schwierig für sie sei. Dazu sei zu sagen, dass Frau X das Team eigentlich nicht geleitet habe, sie habe es gespalten. Sie habe zwar gesagt, sie werde sich nach den Anweisungen richten, habe es aber nicht getan. Es sei sogar eine Mediatorin eingesetzt worden, für das gesamte Team. Jetzt herrsche Ruhe, die Zusammenarbeit funktioniere gut.

Seitens des Senates wurde angemerkt, dass im konkreten Fall von einer Auflösung des Dienstverhältnisses nicht gesprochen werden könne, denn es habe sich um einen bis ... befristeten Vertrag gehandelt und das Dienstverhältnis sei offenbar in der Probezeit aus den bekannten Gründen aufgelöst worden. Die Frage sei, ob es nicht eine Möglichkeit gegeben hätte, A an einer anderen Stelle zu beschäftigen.

D führte dazu aus, dass A einen befristeten Vertrag für eine Ersatzkraft gehabt habe. Längstens hätte sie bis ... bleiben können. Die Bedienstete, für die A der Ersatz gewesen sei, sei im Mai zurückgekommen, und man habe nicht vorgehabt, den Vertrag aufzulösen, sondern man habe gewollt, dass A bis zum Auslaufen des Vertrages, also bis ..., weiter Dienst versee. Es habe damals keine freie Planstelle gegeben, um A zu übernehmen, und es gebe auch jetzt keine freie Planstelle. Prinzipiell gelte sowieso Aufnahmestopp. Es hätte also sowieso keine Möglichkeit gegeben, A irgendwo zu beschäftigen. Der Vertrag sei also ausgelaufen, die Formulierung „längstens bis ...“ schreibe man in die Verträge, weil nach dem Ablauf von fünf Jahren ein unbefristeter Vertrag gebühre.

Auf die Frage, wie es sich mit der 5- bzw. 6-Tage-Woche verhalte, antwortete D, es habe für A keine Ausnahme gegeben, sie habe eine 6-Tage-Woche gehabt. Während der interimistischen Tätigkeit von Frau X habe diese – salopp gesagt – ihre Schäfchen etwas besser behandelt. Sie habe die Arbeitszeit von A so verteilt, dass sie mit einer 5-Tages-Woche auskommen sei.

Auf die Frage, ob ihr der im Antrag angesprochene 5-wöchige Erholungsurlaub genehmigt worden sei, antwortete D, ja, obwohl in dieser Zeit Personalknappheit bestanden habe. Zu den Urlaubsplanungen sei zu sagen, dass ein längerer Urlaub nur dann konsumiert werden könne, wenn das Team mitentscheide, das Team müsse schließlich in den Fehlzeiten der anderen einspringen.

In der Sitzung des Senates II am ... führte A auf die Frage, weshalb sie glaube aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden zu sein, Folgendes aus: Als sie ihren Dienst angetreten habe, habe sie wahrgenommen, dass bei der Morgenbesprechung geraucht werde. Das sei sie von ihrem vorigen Arbeitsplatz, einer ..., nicht gewohnt gewesen. Sie selbst sei Nichtraucherin. Sie habe das Gefühl gehabt, keine Luft zu bekommen. Sie habe die Oberschwester Frau X gefragt, warum geraucht werde. Diese habe gesagt, sie werde dafür sorgen, dass während der Besprechungen nicht mehr geraucht werde. Es sei also schon von Anfang an eine schlechte Stimmung gewesen, weil sie als Neue gleich ihre Meinung gesagt habe. Da sie Teetrinkerin sei und nicht rauche, habe sie auch nicht an den gemeinsamen Pausen teilgenommen. Sie sei also nicht angepasst gewesen, was wohl auch nicht positiv aufgenommen worden sei. Während der Einschulung haben einige Schwestern in einem unangemessenen Ton mit ihr gesprochen. Sie habe darauf hingewiesen, dass sie eine Kollegin und keine Insassin sei.

Auf Frage des Senates, wie die Situation bei der Vertauschung von Methadon gewesen sei, wiederholte A im Wesentlichen die Ausführungen im Antrag. Sie betonte, dass sie die beiden Insassen/Patienten regelmäßig kontrolliert und keine Auffälligkeiten festgestellt habe. Für süchtige Menschen sei der Unterschied zwischen 10 mg und 20 mg Methadon nicht erheblich. Sie habe die Sache auch in ihrem Bericht vermerkt, sie habe die Vertauschung melden wollen.

Auf die Frage, ob es so gewesen, dass sie zuerst die Patienten beobachten und dann den Bericht schreiben habe wollen, antwortete A mit ja.

Die Vorsitzende erklärte A, dass der Vorwurf nicht der sei, dass sie einen Fehler gemacht habe, sondern dass sie diesen Fehler nicht gleich gemeldet habe, sondern erst nachdem B schon davon erfahren gehabt habe.

Auf die Frage des Senates wie die Sache sei mit dem „Einsackerln“ eines falschen Medikamentes gewesen sei, führte A aus, B habe angeordnet, dass sie nicht mehr auf der Station arbeiten dürfe, sondern in die Apotheke müsse. Sie habe gefragt, was sie dort machen solle, und er habe geantwortet: „Putzen. Regale putzen und Sachen ausräumen“, Medikamente ausgeben dürfe sie dort nicht. Wenn Frau X im Urlaub oder im Krankenstand gewesen sei, sei Frau Y in die Apotheke gekommen. Am ... sei sie wie gewöhnlich um ... Uhr in den Dienst gekommen. Sie habe nie einen Schlüssel gehabt, sie habe auf die Schwestern, die einen Schlüssel gehabt haben, warten müssen. An diesem ... habe sie Frau Y gesagt, dass sie bei Frau X Medikamente vorbereitet habe und sie habe gefragt, was sie jetzt tun solle. Frau Y habe gesagt, das gleiche. Sie habe also die Medikamente alle auf den Tisch gelegt und dann sei sie zum Arzt gegangen. Gegen ... Uhr sei sie zurückgekommen. Die Apotheke sei geschlossen gewesen. Sie sei wegen ihrer Zeitbestätigung zu B gegangen. Er habe gesagt, sie solle mit Frau Y zu ihm ins Büro kommen. B habe ein Sackerl mit Medikamenten gehabt und gefragt, ob sie diese vorbereitet habe. Sie habe gesagt, ja, sie habe die Medikamente vorbereitet, Frau X habe ihr das erlaubt und Frau Y habe auch zugestimmt. B habe ihr übrigens einmal gesagt, wenn er nicht da sei, sei Frau X die Chefin, und wenn auch diese nicht da sei, sei Frau Y ihre Vorgesetzte. In dem Sackerl hätte Seractil sein sollen, es sei aber Simvastatin drinnen gewesen. Seractil sei weiß verpackt, das inliegende Medikament rot. Sie habe das Sackerl angesehen und zu sich selbst gesagt: „Wie kommt das da rein, ich habe 400 mg Seractil vorbereitet.“ Sie sei nur verwundert gewesen und habe das nur laut so vor sich hingesagt. Frau Y habe darauf aber sehr hektisch reagiert. Sie habe gesagt: „Meinst Du, dass ich das ausgetauscht habe?“ Diesen Gedanken habe sie aber überhaupt nicht gehabt. Sie habe geantwortet, sie wolle nur wissen, wie das passiert sei. B habe gesagt, „wie ein Richter“: „Haben Sie die Medikamente vorbereitet, ja oder nein?“ Er habe sie dann angeherrscht und gefragt, ob sie Frau Y beschuldige, die Medikamente vertauscht zu haben. Sie habe geantwortet, sie habe nur eine Frage gestellt. Daraufhin habe B wieder die Vollzugsdi-

reaktion um ein Gespräch gebeten. Frau Y wolle sie nicht in der Apotheke, sie wolle dort allein sein. Aufgrund dieses Vorfalles habe B angeordnet, sie dürfe nicht mehr in die Apotheke, sie dürfe nur mehr in der Ambulanz einem Arzt assistieren. B habe auch angeordnet, dass sie ihre Pausen nirgends anders als im Sozialraum machen dürfe, sie hätte also nur in der Ambulanz, am WC und im Sozialraum sein dürfen

Auf die Frage, ob sie glaube, dass B oder Frau Y, oder wer auch immer sie nicht an der Anstalt haben wolle weil sie ... sei, antwortete A, sie habe das Gefühl, Frau Y wolle sie als Person nicht. Man wolle eine andere Schwester, auch eine ..., die sehr angepasst sei.

A wiederholte in der Sitzung auch ihre Ausführungen des Antrages über das Verhalten des B im Zusammenhang mit der Methadonvertauschung, seine Äußerungen über ihre Eignung und über ihre angebliche Einstellung zu Insassen/Patienten usw. Dieses Vorbringen muss, da es bereits schriftlich vorliegt, nicht wiedergegeben werden.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... führte aus, dass Frau Y A nicht gewollt habe, weil es aufgrund einer Pensionierung ein Gerangel darum gegeben habe, wer die Nachfolge in der Apotheke antreten werde. Die Frage sei, weshalb die Dienstbehörde nach der Vertauschung des Methadons nicht reagiert habe. Fakt sei, dass es im Bereich des Krankenpflegedienstes seit Jahren zwei Lager gebe. A habe von Anfang an nicht hineingepasst. Es sei auch für sie (die GBB), die nicht zum Krankenpflegedienst gehöre, erkennbar, dass man A nicht gewollt habe. B habe A bei jeder sich bietenden Gelegenheit schlecht gemacht.

Auf die Frage, ob das Dienstverhältnis von A geendet habe als die karenzierte Kollegin zurückgekommen sei, antwortete A, ja, das sei am ... gewesen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 13 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis u.a. aufgrund der ethnischen Herkunft bei der Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 16 (1) B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung nach § 13 auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

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 durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 13 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.

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

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG BGBl. I Nr. 65/2004 ist eine Belästigung eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing.

Im Sinne des § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass ein anderes (als das behauptete), von ihr oder ihm glaubhaft gemachte Motiv für die Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses ausschlaggebend war. B hatte glaubhaft zu machen, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Aus dem Vorbringen gegenüber der B-GBK geht hervor, dass es von Anfang an eine Missstimmung zwischen A und anderen Bediensteten des Pflegedienstes gab. Schon kurze Zeit nach Antritt des Dienstes kritisierte A, dass bei Besprechungen geraucht werde, als Nichtraucherin und Teetrinkerin nahm sie nicht an den Kaffeepausen teil. B hatte zwar keine Zweifel an A's Fachkenntnissen, er war aber der Meinung, dass sie nicht teamfähig sei, seiner Meinung nach hätte sie sich mehr in das Team einbringen sollen. A selbst erklärte in diesem Zusammenhang, dass sie ihren Dienst gewissenhaft ausüben, aber keine Freundschaften zu Kolleginnen und Kollegen aufbauen habe wollen. Für den Senat sind beide Haltungen nachvollziehbar. Es ist sowohl verständlich, dass Abgrenzung negativ aufgenommen wird, als auch dass Bedienstete es ablehnen, bei Besprechungen, oder in Pausen einem für sie unangenehmen und/oder gesundheitsschädlichen Umfeld ausgesetzt zu sein.

Ein weiteres Problem bestand darin, dass das Pflorgeteam in zwei Gruppen gespalten und das Betriebsklima, unabhängig von A, sehr angespannt war. Dies wurde auch von der Gleichbehandlungsbeauftragten ... bestätigt. A gehörte offenbar zur Gruppe um Frau X, und tatsächlich hatte A auf Grund ihres guten Verhältnisses zu ihr Vorteile, oder Annehmlichkeiten (Genehmigung des 5-wöchigen Urlaubs trotz Personalknappheit, keine Dienste an Samstagen). Diese Umstände scheinen von den Bediensteten der „anderen Gruppe“ nicht eben goutiert worden zu sein.

B als neuer Pflegedienstleiter hatte die neue ... A zu beurteilen, und zwar nachdem sie erst ca. ... Wochen an der gleichen Dienststelle verbracht haben. B führte aus (laut Protokoll zur Sitzung am ...; vgl. Seite ...), er habe Informationen von Frau X als interimistische Leiterin

des Pflegedienstes eingeholt, ihre Meinung sei in seine Beurteilung eingeflossen, dass Frau X grundsätzlich anderer Meinung sei, wisse er. Inwiefern ihre Meinung in seine Beurteilung einfluss, obwohl sie nicht einer Meinung waren, erklärte B nicht. Das wesentlichste Thema im Anfang ... geführten „Beurteilungsgespräch“ waren die falsch verabreichten (vertauschten) Methadondosen bzw. die Nichtmeldung des Vorfalles. Weiters fragte B A nach ihrer Einstellung zu den kranken Insassen. Es ist ziemlich unwahrscheinlich, dass B die Frage stellte, weil sie zu den Standardfragen eines Beurteilungsgesprächs gehört. Wahrscheinlicher ist, dass B, der sich selbst noch in der Einarbeitungsphase befand und sich wohl auch noch auf Informationen der eingesessenen Bediensteten verlassen musste, diese Frage auf Grund der ihm zu Ohren gekommenen Meinungen von Bediensteten, die nicht zur „Gruppe X“ gehörten, stellte. Im Gespräch am ... in der Vollzugsdirektion kam zu Tage, dass ein Teil der Bediensteten A gegenüber eher negativ eingestellt war und – so beschrieb jedenfalls C einen Vorfall mit einem Patienten - versuchte, A die „Schuld“ an diversen Vorfällen zuzuschreiben (vgl. Seite ...). B's negative Beurteilung stützte sich im Wesentlichen auf die falsch verabreichten Methadondosen und auf die gegenüber dem Senat nicht näher konkretisierte und nicht belegte negative Einstellung gegenüber den Insassen/Kranken und die angebliche mangelnde Teamfähigkeit von A. Eine Rolle dürfte auch gespielt haben, dass B mit dem 5-wöchigen Urlaub und den freien Samstagen von A nicht einverstanden war. Letzteres ist zwar angesichts der knappen personellen Ressourcen nachvollziehbar, dürfte aber, da eine Genehmigung vorlag und da auch davon ausgegangen werden kann, dass auch andere Bedienstete gewisse Vorteile aus der Zugehörigkeit zur „Gruppe X“ hatten, nicht A angelastet werden.

Die Reaktionen von B und der Vollzugsdirektion nach den falsch verabreichten Methadondosen, nämlich A überhaupt aus der Krankenpflege abzuziehen und in der Apotheke einzusetzen, erscheint dem Senat allerdings überzogen, zumal A eben nicht die Vertauschung an sich, sondern das Unterlassen der sofortigen Meldung angekreidet wurde. A handelte jedenfalls in der Folge insofern richtig, als sie den Gesundheitszustand des Patienten beobachtete. Da sie sich nach den Gesprächen mit B und in der Vollzugsdirektion auch einsichtig zeigte, hätte man es vorerst durchaus bei einer Ermahnung belassen können. Der Senat bezweifelt, dass bei ähnlich gelagerten Irrtümern wegen einer (1) unterlassenen Meldung eine so rigorose Maßnahme wie im gegenständlichen Fall – A wurde in der Folge lediglich für Hilfstätigkeiten herangezogen - gesetzt wird.

Zum Vorfall betreffend die Medikamentenverwechslung vom ... in der Apotheke (also nach der negativen Leistungsbeurteilung) hält der Senat fest, dass diese Situation ungeklärt blieb, da es keinen eindeutigen Beweis dafür gab, dass A einen Fehler gemacht hatte.

Angesichts der unabhängig von A schwierigen personellen Situation im Pflegebereich der JA, insbesondere der Spaltung der Bediensteten in zwei Lager, stellt sich die Angelegenheit

für den Senat so dar, dass bei der Leistungsbeurteilung und bei der Setzung der Maßnahmen nach A's „Fehlleistungen“ nicht mit der gebotenen Objektivität und Sachlichkeit vorgegangen wurde, sondern eine gewisse Bereitschaft bestand, ihr Verhalten und ihre Äußerungen im Zweifel negativ auszulegen. Auf Grund A's glaubwürdiger Darstellung ihrer von Anfang an schwierigen Situation an der JA bezweifelt der Senat, dass der Umgang mit ihr von der gemäß § 43a BDG („Mobbingverbot“) verlangten Achtung geprägt war. Insgesamt betrachtet wurde A durch B's Verhalten (möglicherweise auch durch das Verhalten oder Äußerungen anderer Bediensteter, was aber im Antrag nicht releviert wurde) in ihrer Würde beeinträchtigt und wurde dadurch eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

Gemäß § 16 B-GIBG hatte der Senat II der B-GBK zu prüfen, ob die Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Herkunft belästigt/diskriminiert wurde. Dazu ist Folgendes festzuhalten: A passte von Anfang an nicht in das „bestehende“ Pflorgeteam. Sie rauchte nicht und wollte aus diesem Grund auch nicht an den gemeinsamen Kaffeepausen teilnehmen. Sie beschwerte sich gleich am Anfang, dass bei dienstlichen Besprechungen geraucht wird. Ein derartiges Verhalten und die folgende Distanzierung wäre auch bei einer/einem anderen Bediensteten, welcher Herkunft auch immer, nicht auf Sympathien gestoßen. Die Vollzugsdirektion konnte glaubhaft machen, dass auf Grund der multikulturellen Insassenpopulation großes Interesse an Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Nationalitäten besteht. Zum Pflorgeteam gehörten (in der Zeit als A in der JA beschäftigt war) fünf Mitarbeiterinnen nichtösterreichischer Herkunft, nämlich aus ... und Laut der Leiterin der JA gab es nie Klagen über Diskriminierungen auf Grund der ethnischen Herkunft durch den Leiter des Pflegedienstes. A selbst führte auf die Frage, ob sie glaube, dass B oder Frau Y oder wer auch immer sie nicht an der Anstalt haben wolle, weil sie ... sei, aus, sie habe das Gefühl, Frau Y wolle sie „als Person“ nicht. Man wolle eine andere Schwester, auch eine ..., die „sehr angepasst“ sei. Eine Belästigung (Diskriminierung) von A durch B im Sinne des § 16 B-GIBG liegt daher nicht vor.

Festzuhalten ist weiters, dass die Vollzugsdirektion A's Vertrag mit dem Wiederantritt des Dienstes der karenzierten Bediensteten (laut D im ...) auflösen hätte können. D führte in der Sitzung des Senates glaubhaft aus, und es geht auch aus den diversen Unterlagen hervor, dass man sich bemühte, das Dienstverhältnis mit A bis ... aufrecht zu halten, eine Möglichkeit wie sie der Vertrag längstens vorsah (*„Das Dienstverhältnis wird eingegangen befristet für die Dauer der Abwesenheit der VB, längstens jedoch bis ..“*), denn es gebe „Arbeit genug“. D führte weiters aus, dass es aber keine freie Planstelle geben habe, um A „zu übernehmen“, und auch jetzt gebe es keine freie Planstelle, prinzipiell gelte sowieso Aufnahmestopp. A's Vertrag lief also mit der Rückkehr der karenzierten Bediensteten - wie

grundsätzlich vorgesehen - aus, es erfolgte keine Auflösung des Dienstverhältnisses, eine Verlängerung bis ... war schon auf Grund der Planstellensituation nicht möglich.

Zusammengefasst stellt der Senat fest, dass sich im gesamten Verfahren kein Hinweis auf einen Zusammenhang zwischen der negativen Dienstleistungsbeurteilung und A's ethnischer Herkunft ergab. Es waren generelle Schwierigkeiten im Umgang zwischen der Antragstellerin und dem „angestammten“ Personal, die in den Persönlichkeiten begründet waren, die zur negativen Beurteilung führten. Das Bemühen auf Dienstgeberseite, Beschäftigungsmöglichkeiten für die Antragstellerin zu finden, ist ein weiteres Indiz dafür, dass ethnische Motive keine Rolle spielten.

Der Senat stellt daher fest, dass A nicht aufgrund ihrer ethnischen Herkunft gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert wurde.

Wien, August 2014