

Die rechtliche Analyse präsentiert vom Internationalen Menschenrechtsforum Luzern

GEISTIGE SCHLÄFER IM SPITAL

21.11.05

Djafar Karimi wird aufgrund seiner Herkunft von Patienten und von seinen Arbeitskolleginnen diskriminiert. Diese Fallkonstellation zeigt erneut deutlich, wie schwer es für betroffene Personen ist, sich gegen Diskriminierungen, Vorurteile und ungerechtfertigte Vorwürfe im Arbeitsverhältnis zur Wehr zu setzen. Zwischen den theoretisch garantierten Rechten und der Realität stossen wir gerade im Arbeitsverhältnis auf grosse (manchmal unüberwindbare) Unterschiede. Zivilcourage von Mitarbeitern und sog. Dritten ist in solchen Situationen gefordert und viel – viel wert.

Was kann nun Karimi in seiner Situation tun?

Als Vorbemerkung gilt: Wichtig ist, sofort wieder bei der Arbeit zu erscheinen. Sonst besteht das Risiko, dass er ohne Weisung von der Arbeit fern bleibt, was ihm schlimmsten Fall einen Grund für eine fristlose Entlassung darstellt. Wieder bei der Arbeit: sollte er umgehend mit seiner Vorgesetzten über den Vorfall sprechen!

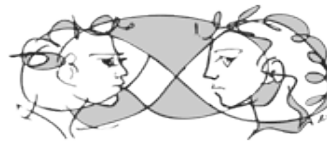
Verhältnis zu Arbeitskolleginnen:

Die Aussagen von Vreni Möschi und Corinne Heyer entbehren jeglicher Wahrheit. Sie sind Vorurteile gegen die Herkunft und Kultur von Djafar Karimi. Die vorgesetzte Krankenpflegefachfrau Lea Allenbach versucht in dem Gespräch ihre Pflicht wahrzunehmen.

Wir gehen davon aus, dass es sich um ein öffentlichrechtliches Spital handelt. Deshalb gilt Personalrecht (welches meistens kantonal geregelt wird).

Wie im Privatrecht (Art. 328 OR) gilt auch im Personalrecht, dass der Arbeitgeber bzw. die vorgesetzten Personen dafür sorgen müssen, dass alle persönlichen Güter der Angestellten, die mit deren geistig-leiblicher und sozialer Individualität untrennbar verknüpft sind, zu wahren sind. Jeder ungerechtfertigte Eingriff in diese Güter ist zu verhindern. Diese Güter müssen im Arbeitsverhältnis gegenüber Eingriffen von Vorgesetzten, Mitarbeitern, (...) oder Dritten geschützt werden.

Die Situation von Karimi ist nicht aussichtsslos. Es erfordert einfach unglaubliche Kraft und Energie von ihm. Er sollte seine Verletzungen aufgrund der verbalen Entgleisungen von Patient Fritz Arnold und Arbeitskollegin Vreni Möschi im Beisein seiner Vorgesetzten und seiner Arbeitskolleginnen thematisieren. Wenn das nichts hilft, muss ein Gespräch mit Chefarzt Max Zack oder der Personalabteilung gesucht werden. Lea Allenbach und Max Zack sind verpflichtet, alle ungerechtfertigten Eingriffe in die Persönlichkeit der Angestellten zu unterlassen, und zudem seine Angestellten am Arbeitsplatz vor Persönlichkeitsverletzungen durch Mitarbeitende (im Extremfall: Mobbing) und durch Dritte zu schützen.



Einige Tipps für Personen in ähnlichen Situationen:

- frühzeitiges Reagieren/ Beweise sammeln
- Notizen machen (Tagebuch führen!)
- Thematisieren/ Aufmerksam machen, dass man Aussagen von MitarbeiterInnen, welche(r) gegen einen arbeitet, nicht toleriert (mündlich mit Zeugen und schriftlich)
- Unterstützung suchen und anfordern (bei ArbeitskollegInnen, Vorgesetzten, Institutionen, Personalabteilung, usw.)

Verhältnis zu Patienten:

Beleidigungen solcher Art muss sich Karimi nicht gefallen lassen. Er könnte z. B. den Patienten (falls seine Gesundheit es zulässt) mit den gemachten Aussagen konfrontieren und direkt kommunizieren, dass ihn das verletzt. Rechtlich relevant wird es, wenn der Patient durch seine Aussagen Karimi persönlich verletzt und beleidigt.

In vorliegendem Fall sofort Vorgesetzte Allenbach holen und in ihrem Beisein mit dem Patienten Arnold und Arbeitskollegin Möschi darüber sprechen. So hat man für ein allfälliges rechtliches Vorgehen gleich noch Zeugen.
