

**Senat II der Gleichbehandlungskommission**

**Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/24/07**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt ist über das Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Frau **A** (in der Folge: die Betroffene) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF), wegen Belästigung auf Grund der Religion gemäß § 21 GIBG sowie wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG durch den **DG=Dienstgeber** (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, am ..... zu folgendem Ergebnis gelangt:

**Eine Belästigung der Betroffenen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 GIBG durch die sinngemäße Aussage der Vorgesetzten im Dezember 2006, „dass Ausländer froh sein sollten, wenn sie überhaupt hier arbeiten dürften, da in ihrem Heimatland alles viel schlimmer sei“, liegt vor.**

**Eine Belästigung der Betroffenen auf Grund der Religion liegt nicht vor.**

**Eine Diskriminierung der Betroffenen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Religion bzw. auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG durch die Antragsgegnerin liegen nicht vor.**

Im Verlangen der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Betroffene diplomierte Krankenschwester und als stellvertretende Stationsleiterin bei der

Antragsgegnerin tätig gewesen sei. Das Dienstverhältnis wäre aufgrund einer Dienstgeberkündigung beendet worden.

Die Betroffene sei muslimischen Glaubens, praktiziere ihn aber nach eigenen Angaben nicht. Sie habe vor Eingehen des Dienstverhältnisses jenen Teil des Bewerbungsformulars, in dem nach der Religionszugehörigkeit gefragt werde, nicht ausgefüllt, da sie dies nie tue. Auf diesen leeren Teil wäre sie nicht angesprochen worden.

Die Antragsgegnerin erwarte von ihren leitenden Mitarbeiter/innen offenbar, dass diese die römisch-katholische Messe besuchen. Am ..... wäre eine Feierlichkeit anlässlich eines Dienstjubiläums einer Arbeitskollegin, der Ordensfrau Sr. .... gewesen. Um 9 Uhr sei hierzu eine Messe angesetzt gewesen. Die Vorgesetzte der Antragsgegnerin habe bereits vor der Messe immer wieder gesagt, dass die Anwesenheit aller führenden Mitarbeiter/innen bei der Messe erwartet werde. Die Betroffene habe diese Messe jedoch nicht besucht, da sie keine Katholikin sei, sondern sei erst später zur weiteren Feierlichkeit gekommen. Sie wäre deshalb auch von der Vorgesetzten getadelt worden.

Im September 2006, kurz nach der umstrittenen Aussage des Papstes anlässlich dessen Besuchs in Regensburg über den Islam, wäre die Betroffene bei einer Stationsleiterinnen-Sitzung darauf angesprochen worden. Es dürfe daran erinnert werden, dass dies zu einer Zeit gewesen sei, nachdem sich die teils gewalttätigen Proteste gegen die „Mohammed-Karikaturen“ in der muslimischen Welt etwas gelegt hätten, aber allen noch Erinnerungswürdig gewesen wären. Die Vorgesetzte habe im Beisein aller gesagt, dass die Betroffene aufgrund ihres Nachnamens wohl Muslimin sei und sie dann gefragt, was sie als Muslimin von der Aussage des Papstes und den Reaktionen aus der islamischen Welt halte.

Die Betroffene habe sich von dieser Frage angegriffen gefühlt, da von ihr hier offenbar eine Rechtfertigung erwartet worden sei. Sie habe versucht sich daher zu verteidigen, indem sie darauf verwiesen habe, ihre Religion nicht zu praktizieren. Auch habe sie unfreiwillig ihre Kollegin als ebenfalls dem muslimischen Glauben angehörig „geoutet“, was dieser auch äußerst unangenehm zu sein schien.

Durch diese Befragung der Vorgesetzten im Beisein der Kolleg/inn/en zu einem Thema, das mit ihrer Tätigkeit als Krankenschwester überhaupt nichts zu tun gehabt hätte, habe sich die Betroffene in ihrer Würde verletzt und von einer einschüchternden und feindseligen Arbeitsumwelt umgeben gefühlt.

Aufgrund der Tatsache, dass es sowohl ihr als auch der Kollegin sehr unangenehm gewesen wäre, dass ihr Glaube auf diese Weise „öffentlich“ gemacht worden wäre, wäre der Betroffenen bewusst geworden, dass es bereits vorher gewisse Spannungen aufgrund der Glaubenszugehörigkeiten der Mitarbeiter/innen gegeben hätte, auch wenn die Betroffene diese vielleicht noch nicht explizit als solche wahrgenommen hätte.

In Folge habe sich das Arbeitsklima rapide verschlechtert.

So habe die Betroffene ihren Urlaub, der vom ..... bis inklusive ..... angesetzt gewesen wäre, am ..... abbrechen müssen. Da die Urlaube der Mitarbeiter/innen bereits längere Zeit feststehen und auch bewilligt worden wären, sei ihr die Anordnung der früheren Rückkehr als boshaft erschienen.

Bei einer Sitzung der Stationsleiterinnen im Dezember, bei der auch der Betriebsratsobmann anwesend gewesen wäre, habe die Vorgesetzte Äußerungen getätigt, dass Mitarbeiter/innen aus dem Ausland doch froh sein sollen, überhaupt arbeiten zu dürfen, denn in ihrem Heimatland wäre alles viel schlimmer. Durch diese feindseligen Aussagen hätten sich die Betroffene und andere Kolleg/inn/en nicht-österreichischer Herkunft aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt gefühlt.

Die Betroffene wäre ohne vorherige Absprache oder ihre Zustimmung mit .. .... in die Abteilung ...versetzt worden. Dies sei trotz Widersprüchen von Seiten des Teams der Station ...erfolgt. Das Team der Station ...habe später in einem Brief an den Betriebsratsobmann ihre Beliebtheit und Führungsqualitäten in der Abteilung ... bestätigt.

Nach ihrer Versetzung in die Abteilung .. hätte sie keine Gelegenheit gehabt, sich in die dort üblichen Arbeitsabläufe einzuarbeiten bzw. wäre ihr diesbezügliche Information auch nicht weiter geleitet worden. Sie habe sich aber Kritik und Vorwürfen ausgesetzt gesehen, weil sie die Arbeitsabläufe nicht gekannt habe.

Sie wäre aufgefordert worden, sich zu einer stattfindenden Tagung in Berlin anzumelden, sich für die Zeit der Tagung Urlaub zu nehmen und die Kosten selbst zu tragen.

Am ..... wäre die Arbeit der Betroffenen in der Abteilung ... wieder kritisiert worden und die Stationsleiterin habe zu ihr gesagt, dass sie nicht mit ihr reden wolle und sie nicht auf der Station brauchen könne, wenn die Betroffene noch eine Einschulung benötige, könne sie gehen.

Die Betroffene habe deshalb mit der Vorgesetzten darüber sprechen wollen, diese wäre aber nicht anwesend gewesen und ihre Stellvertreterin habe das Gespräch verweigert.

Aufgrund der Aufregung durch die Ereignisse in der Station ... habe sich die Betroffene nicht wohl gefühlt und gesagt, sie würde in die Garderobe gehen. In der Garderobe habe sie starke Unterleibsbeschwerden bekommen, wie dies bereits zweimal zuvor in psychischen Ausnahmesituationen der Fall gewesen wäre.

Die Arbeitgeberin habe an diesem Tag bereits eine Entlassung wegen ungerechtfertigten Verlassens des Arbeitsplatzes aussprechen wollen, was jedoch am Widerspruch des Betriebsrates gescheitert sei, da sich die Betroffene sowohl bei der stellvertretenden Vorgesetzten, beim stellvertretenden Betriebsratsobmann und bei der Stationsleiterin der Abteilung ... abgemeldet hätte.

Die Betroffene sei danach im Krankenstand gewesen. Es wäre ihr immer wieder, auch telefonisch, angeboten worden, einer einvernehmlichen Kündigung per sofort zuzustimmen.

In einer Besprechung, an der die Leiterin der Station ..., die Vorgesetzte, die stellvertretende Vorgesetzte und der Betriebsratsobmann teilgenommen hätten, habe die Betroffene erklärt, dass sie aufgrund ihrer Religion und ethnischen Herkunft diskriminiert und gemobbt werde. Darauf wäre jedoch nicht eingegangen worden, sondern der Betroffenen sei eine Frist gesetzt worden, binnen der sie über die Annahme der einvernehmlichen Kündigung entscheiden müsse.

Die Betroffene habe sich mit der Bitte um Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet. Das Ziel wäre gewesen, wieder arbeiten zu können, ohne von den Vorgesetzten schlecht behandelt zu werden.

Bei einem Treffen von Arbeitgeberin und Betroffener, somit nach Erhalt des Aufforderungsschreibens der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Arbeitgeberin, wäre der Betroffenen wieder eine einvernehmliche Kündigung nahegelegt worden.

Weiters sei sie gefragt worden, wer sie auf die Idee gebracht hätte, sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden. Als sie wiederum abgelehnt habe, einer einvernehmlichen Kündigung zuzustimmen, sei ihr telefonisch mitgeteilt worden, dass sie gekündigt sei.

Die Betroffene habe auch gehört, dass die Vorgesetzte das Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor der Belegschaft verlesen und ihre Meinung

durch entsprechende Kommentierung und Lächerlichmachen der Aussagen kundgetan habe.

Die Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit ergebe sich nach Ansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt aus folgenden Überlegungen:

Das Verhalten der Vorgesetzten sei der Arbeitgeberin zuzurechnen, da diese als Vorgesetzte der Betroffenen auch mit der Personalführung betraut sei.

Die Vorgesetzte sei auch mit dem Personalmanagement betraut und sei die Vorgesetzte der Mitarbeiter/innen im Pflegebereich.

Es wird daher vermutet, dass es aufgrund einer Belästigung, die durch eine der Arbeitgeberin zuzurechnenden Person getätigt wurde, zu Konflikten gekommen sei, die – insbesondere nachdem die Arbeitnehmerin sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet hatte – zur Kündigung der Arbeitnehmerin geführt haben.

Die Betroffene habe bei ihrer Bewerbung keine Glaubensrichtung im Fragebogen angegeben.

Sie wäre von der Arbeitgeberin aufgefordert worden, an einer römisch-katholischen Messe teilzunehmen. Dies sei eine Anforderung, die jedenfalls über die Erfüllung der Dienstpflichten hinausgehe. Es sei daher nachvollziehbar, dass dieses Vorgehen als Schaffung eines ablehnenden Arbeitsumfelds für die Arbeitnehmerin durch die Arbeitgeberin wahrgenommen werde, vor allem da dieser bewusst gewesen sei, dass die Betroffene jedenfalls nicht römisch-katholisch sei.

Dasselbe gelte auch für die Aufforderung zur Stellungnahme über die Äußerungen des Papstes über den Islam im Herbst 2006. Diese Stellungnahme sei von der Betroffenen erwartet worden, nachdem sie gefragt worden wäre, ob sie Muslimin sei, da ihr Nachname muslimisch klinge.

Vor dem Hintergrund der Proteste in der muslimischen Welt und der Tatsache, dass die österreichische Mehrheitsgesellschaft diesen Protesten ablehnend bis offen feindselig gegenübergestanden sei, habe sich die Betroffene in eine Lage gebracht gefühlt, in der sie nicht nur sich, sondern sämtliche Reaktionen auf die Aussage des Papstes verteidigen hätte sollen.

Aus Sicht einer nicht dem römisch-katholischen Glauben angehörenden Krankenschwester seien sowohl die Verpflichtung zum Besuch religiöser Zeremonien und die Aufforderung, Stellung zu einem religiös-politischen Thema zu beziehen, unerwünscht und beziehen sich auf die Religion, mithin einem Grund, bezüglich dessen Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis verboten sind.

Die Aufforderungen verletzen auch die Würde der betroffenen Person:

Zum einen stelle der Besuch von religiösen Riten einer anderen Glaubensrichtung in vielen Glaubensrichtungen einen Bruch der eigenen Glaubensregeln dar, zum anderen werde durch die Verpflichtung des Besuchs jener Zeremonien eine Geringschätzung der Bedeutung der eigenen Religion und Religiosität eines Menschen ausgedrückt.

Durch diese Handlungen werde auch ein zumindest einschüchterndes, wenn nicht sogar feindseliges, Umfeld bei der Arbeit geschaffen. Insbesondere eine geforderte Stellungnahme zu den Papst-Aussagen, die in der islamischen Welt zu Protesten geführt hätte, und die wiederum in der öffentlichen Meinung der westlichen Welt zu einer offener zur Schau getragenen Ablehnung gegenüber dem Islam geführt hätten, sei durchaus geeignet, einer Person muslimischen Glaubens, die die österreichische „öffentliche Stimmung“ über Medien etc. verfolgen könne, als feindselig zu erscheinen.

Auch die Aussagen der Vorgesetzten, die Mitarbeiter/innen aus dem Ausland sollen doch froh sein überhaupt in Österreich arbeiten zu dürfen, und der pauschale Verweis, dass in den Herkunftsländern der Mitarbeiter/innen alles viel schlechter sei, stelle klar eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit dar.

Da eine Belästigung im Zusammenhang mit einem der vom Gleichbehandlungsgesetz verpönten Gründe eine Diskriminierung darstelle, sei somit auch die Kündigung in diskriminierender Weise erfolgt.

Erschwerend komme hinzu, dass die Kündigung ausgesprochen worden wäre, nachdem der Arbeitgeberin bekannt gewesen wäre, dass sich die Betroffene zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt habe. Es werde hiermit auch die Verletzung des Benachteiligungsverbots nach § 27 GIBG vermutet.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Betroffene auf der Station ... – einer internen Station – ihr Dienstverhältnis als Stationsleitungsstellvertretung begonnen habe. Der Betroffenen

wäre die einvernehmliche Auflösung ihres Dienstverhältnisses angeboten, von dieser jedoch abgelehnt worden. Die Betroffene habe ihre Religionszugehörigkeit nicht angegeben, was - da bei den Mitarbeiter/innen keine Unterschiede in Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, das Alter oder die sexuelle Orientierung bei der Anstellung gemacht werden – prinzipiell kein Problem sei. Die Angabe wäre aber für Mitarbeiter/innen von Vorteil, da Feiertage anderer Konfessionen besser im Dienstplan zu berücksichtigen wären.

Die Vorschriften im Haus besagen, dass im Falle des vorzeitigen Verlassens des Arbeitsplatzes die Stationsleitung und die Pflegedirektion oder deren Vertretung informiert werden müssten. Dies sei jedoch von der Betroffenen am ..... unterlassen worden. Diese wäre von der Pflegedirektion darauf aufmerksam gemacht worden, dass es ein solches Verhalten zu einer fristlosen Entlassung führen könne, die aber nicht ausgesprochen worden wäre, da die Beendigung des Dienstverhältnisses von der Vorgesetzten gemeinsam mit dem Betriebsrat geprüft werden sollte. Mit dem Betriebsrat wäre noch am selben Tag über dieses Thema gesprochen worden, ab diesem Zeitpunkt wäre über den Austritt der Betroffenen gesprochen worden, nur über die Form der Auflösung wäre noch nicht entschieden worden.

Die Betroffene sei nicht zum Besuch der Heiligen Messe verpflichtet oder deswegen beschimpft worden. Im Sinne der Corporate Identity und Wertschätzung gegenüber dem Spitalsträger sei es aber wichtig, dass in der mittleren Führungsebene die wichtigen Feierlichkeiten mitgetragen würden. Für konfessionslose oder Mitarbeiter/innen anderer Konfessionen bedeute dies, dass eine Teilnahme an den weltlichen Teilen von Festen im Spital erwartet werde.

An der Dankesfeierlichkeit für die scheidende Geschäftsführung habe die Betroffene sogar mit ihrer ganzen Familie an den weltlichen Teilen des Fests teilgenommen.

Auch zur Rede des Papstes vom 12.9.2006 wäre die Betroffene nicht zur Rede gestellt, sondern gefragt worden, ob sie diese Rede als brüskierend empfunden hätte. Dies sei der Antragsgegnerin als Zeichen des offenen Dialoges zwischen den Religionen ein besonderes Anliegen.

Dieses Thema wäre in der Mittagspause, also nicht in der offiziellen Dienstzeit, bei einer Gratulation zum Geburtstag zweier Stationskolleginnen angesprochen worden. Keine der anwesenden Kolleginnen habe die Frage der Vorgesetzten als brüskierend

empfunden, es wäre auch keine Rechtfertigung der Betroffenen zu diesem Thema erwartet worden.

Eine Verschlechterung des Arbeitsklimas ab September sei für die Pflegepersonen im Umgang mit der Betroffenen nicht erkennbar gewesen.

Zum Vorwurf, dass die Betroffene einen Tag früher aus dem Urlaub zurückkehren habe müssen, wurde ausgeführt, dass die Betroffene zu diesem Zeitpunkt für den Dienstplan verantwortlich gewesen sei und daher sehen hätte müssen, dass die Stationsleiterin an besagtem Tag in einer Ausbildung gewesen sei.

Die Jobrotation sei der Betroffenen schriftlich angekündigt und mit allen davon betroffenen Personen abgesprochen worden. Ferner wäre Anfang und Ende der Jobrotation definiert gewesen und es habe sich dabei um keine Versetzung gehandelt.

Hinsichtlich des Vorbringens zum Thema Fortbildung sei festzuhalten, dass es keine Weisung an die Betroffene gegeben hätte, diese Veranstaltung zu besuchen, dass sich diese freiwillig für die Tätigkeit der Inkontinenzberatung gemeldet hätte und daher auch die unverbindliche Weitergabe einer Einladung zur Fortbildungsveranstaltung erfolgt sei.

Überdies wäre für die Antragsgegnerin der Vorwurf, dass die Stationsleiterin der Station ... negative Bemerkungen gegenüber nichtösterreichischer Herkunft oder nicht-christlichem Religionsbekenntnis getätigt habe, nicht vorstellbar. Der Mitarbeiteranteil aus anderen Staaten sei auf besagter Station sehr hoch.

Im Gespräch, in dem die Betroffene die Behauptung erhoben habe, dass sie gemobbt werde, wäre es auch Nachfrage der Vorgesetzten zu keiner konstruktiven Diskussion gekommen, die Reaktion der Betroffenen wäre lediglich gewesen, dass „der Fisch vom Kopf zu stinken beginne“.

Die Betroffene sei seit ihrer Abwesenheit oder nach Beendigung ihrer Dienstzeit bei der Antragsgegnerin auch nie von der Vorgesetzten im Beisein anderer Pflegepersonen lächerlich gemacht worden.

Die Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Betroffenen sei daher in keinsten Weise aus den Beweggründen der „ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung“ erfolgt.

Die Betroffene ergänzte bei ihrer Befragung, dass sie das Einstellungsgespräch mit der Vorgesetzten geführt habe und anfangs auch alles toll gelaufen sei. Nach ihrer Religionszugehörigkeit wäre sie nie gefragt worden, diese spiele für sie keine Rolle.

Nach dem Vorfall, als sie zu ihrer Meinung zu den Aussagen des Papstes befragt worden sei, habe sich ihrer Einschätzung nach das Verhalten ihr gegenüber von Vorgesetzten- und Mitarbeiter/innenseite geändert und die Vorgesetzte habe ihr im Dezember mitgeteilt, dass sie von der Station ... auf die Station ... versetzt werde. Auf ihre Nachfrage nach dem Grund wäre von dieser als Begründung „einfach so“ erwidert worden.

Auf der Station ... wäre nach Einschätzung der Betroffenen jedoch eine wirklich gute Einschulung erforderlich gewesen, da es sich dabei um eine so genannte „Überwachungsstation“ gehandelt habe.

Die Leiterin der Station ..., von der sie sich eine siebentägige Einschulung erwartet hätte, hätte gemeint, dass sie – wenn sie die Betroffene einschulen müsste – diese nicht brauchen und die Betroffene gleich gehen könne.

Nach der Rückkehr aus einem Pflegeurlaub wäre es dann auf der Station ... „ein Horror“ gewesen, niemand hätte mit ihr gesprochen.

Mit der Leiterin der Station ... hätte sie Probleme gehabt, die sie auch der stellvertretenden Vorgesetzten kommuniziert habe. Diese hätte darauf erwidert, dass die Betroffene lernen müsse, sich durchzusetzen.

Sie hätte sich aufgeregt, da die ihr verängstigt scheinende Stellvertreterin der Vorgesetzten gemeint hätte, dass sie kein Gespräch mit ihr führen dürfe und es Probleme geben werde und in der Folge hätte sie dann - nachdem sie der Stellvertreterin mitgeteilt hätte, dass sie in die Garderobe gehen und auf den Anruf der Vorgesetzten warten werde – plötzlich starke Unterleibsbeschwerden bekommen.

Daraufhin habe sie der Leiterin der Station ... mitgeteilt, dass sie nur melden wolle, dass sie nach Hause gehen werde. Am nächsten Tag hätte die Vorgesetzte ihr dann mitgeteilt, dass sie fristlos gekündigt sei.

In einer nachfolgenden Besprechung hätte sie auf die Frage nach dem Grund, warum man so etwas mit ihr mache, von der Vorgesetzten erfahren, dass die „Chemie“ zwischen ihr und der Leiterin der Station ... nicht stimme, worauf sie erwidert habe, dass „der Fisch vom Kopf zu stinken beginne“ und die Vorgesetzte

gefragt habe, warum diese nicht ehrlich zu ihr sei und ihr sage, warum sie gehen müsse.

Diese habe ihr dann vorgeschlagen, dass sie wieder auf die Station ... zurückgehen solle, was sie selbst mit der Bemerkung, dass sie nur unter „menschlichen“ Bedingungen dorthin gehe, quittiert habe. Die Stationsleiterin der Station ... habe dann nach einem Blickkontakt mit der Vorgesetzten gemeint, dass sie die Betroffene auf der Station .. nicht wolle.

Daraufhin habe die Betroffene angekündigt, sich zu beschweren, weil sie gemobbt werde. Es wäre ihr dann eine einvernehmliche Auflösung angeboten worden, die sie abgelehnt habe.

Bei einer Sitzung der Steuerungsgruppe, bei der auch der Betriebsrat anwesend gewesen sei, sei es zur sinngemäßen Aussage der Vorgesetzten gekommen, dass Mitarbeiter aus dem Ausland froh sein sollten, dass sie überhaupt hier arbeiten dürften, weil es zu Hause viel schlechter wäre. Sie habe sich gewundert, dass der anwesende Betriebsrat zwar einen roten Kopf bekommen, aber ansonsten darauf nicht reagiert habe.

Der als Vertreter der Antragsgegnerin befragte Rechtsanwalt gab an, dass in Ordensspitälern im Generellen, vor allem im Pflegebereich, die Belegschaft multikulturell und multiethnisch zusammengesetzt sei. Das Krankenhaus habe einen katholischen Hintergrund, weshalb es immer wieder religiöse Feiern gebe. Hinsichtlich der Teilnahme nichtkatholischer Mitarbeiter/innen werde dabei so vorgegangen, dass kommuniziert werde, dass zur kirchlichen Feier kommen könne, wer dies wolle und zur anschließenden weltlichen Feier selbstverständlich alle eingeladen seien.

Mit der Betroffenen habe es auf Grund ihres aufbrausenden Wesens „Störungen“ gegeben, so wäre etwa eine Diskussion mit ihr schwierig gewesen, da sie anderen immer gleich ins Wort gefallen sei. Die Schwierigkeiten mit ihr wären daher in ihrem Verhalten, nicht aber in ihrer Religion oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit begründet gewesen.

Bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen wäre eine römisch-katholische Religionszugehörigkeit normalerweise überhaupt kein Thema, da es auf die Qualifikation ankäme.

Mitarbeiter/innen würden nicht zum Besuch von Messen angehalten, wären aber willkommen.

Zwischen der Betroffenen und der Leiterin der Station ... habe es atmosphärische Spannungen gegeben, die von letzterer damit begründet worden seien, dass die Betroffene nach einer mehrmonatigen Dienstzeit verlangt habe, dass sie in der Station ... völlig neu eingeführt werde, was die dortige Stationsleiterin möglicherweise als Arbeitsverweigerung gesehen habe.

In der Folge wären Spannungen wegen des Verhaltens der Betroffenen, die die Stationsleiterin nie habe ausreden lassen, aufgetreten. In der Folge wären bei der Leiterin der Station ... massive physische und psychische Störungen aufgetreten, weshalb die Antragsgegnerin Überlegungen anstellen habe müssen, wie sie ihrer Fürsorgepflicht gegenüber der Stationsleiterin nachkommen könne.

Bei der im Verlangen der GAW thematisierten Jobrotation hätte ausgetestet werden sollen, ob die Betroffene in der Lage sei, eine Station zu leiten, was man auf mehreren Stationen überprüfen habe wollen.

Zur Kündigung der Betroffenen wurde erläutert, dass man gesehen hätte, dass diese nicht in der Lage gewesen sei, Ruhe in den Betrieb zu bringen, was für ein Krankenhaus jedoch ganz wichtig sei.

Man habe sich jedoch nicht gleich zur Kündigung entschlossen, sondern zunächst sei der Betroffenen – unter Einbeziehung des Betriebsrates - angeboten worden, dass sie sich in einem anderen Krankenhaus der Gruppe als Stationsleiter-Stellvertreterin – also in eine vergleichbare Position - bewerben könne. Da man ihr, wie von ihr verlangt, eine fixe Jobzusage jedoch nicht geben habe können, habe die Betroffene dieses Angebot nicht angenommen.

Die Vorgesetzte, gleichzeitig auch Vertreterin der Antragsgegnerin, gab anlässlich ihrer Befragung an, dass der Teamaufbau auf der Station ... zunächst gut funktioniert habe, da die Betroffene eine „offene und den Kolleginnen zugewandte“ Art gehabt habe, was sich dann leider in der Zusammenarbeit mit der Stationsleitung nicht fortgesetzt habe.

Im Haus sei es üblich, dass Leitungskräfte, wenn „Not am Mann“ sei, auch zupacken, was bei der Betroffenen nicht der Fall gewesen sei.

Deshalb habe man sich im Rahmen der kollegialen Führung zu einer Jobrotation entschlossen, die dann in dem Eklat geendet habe. Die Jobrotation sei mit den drei davon betroffenen Kolleginnen abgesprochen worden, von keiner der drei sei dazu eine verneinende Stellungnahme gekommen.

Die Betroffene sei „eine nette Person“ gewesen, nur habe sie nicht den Erwartungen der Antragsgegnerin im Hinblick auf einen partizipativen Führungsstil entsprochen.

Sie habe nach dem Weihnachtsurlaub auf der Station ... zu arbeiten begonnen, sei dann im Pflegeurlaub gewesen und danach sei es zur Konfrontation mit der Stationsleitung gekommen. Die Betroffene habe die Station verlassen und sich nicht abgemeldet und - ohne jemanden von der Verwaltung zu kontaktieren – das Haus verlassen.

Zum Wechsel der Betroffenen auf die Station ... und der Frage der damit verbundenen Einschulungserfordernisse gab die Vorgesetzte an, dass es sich auch bei der Station ... um eine größere „interne“ Station mit Überwachungsstation gehandelt habe und die Betroffene die Einschulung in letztere nicht bis zum Ende konsumiert habe.

Die Schwierigkeiten zwischen der Betroffenen und der Leiterin der Station ... wären ihr erstmals zu Ohren gekommen, als letztere zu ihr gemeint hätte, dass sie sich ständig rechtfertigen müsse, „warum sie etwas wie erledige“. Überdies habe sie die Betroffene nicht in Agenden einschulen wollen, welche diese von der anderen Station her bereits kennen habe müssen.

Die Betroffene hingegen habe bei der stellvertretenden Vorgesetzten kund getan, dass ihr die Station ... nicht zusage und sie persönliche Probleme mit der dortigen Leiterin habe.

Ende Jänner wäre es dann zu einem gemeinsamen Gespräch mit dem Betriebsrat gekommen, bei dem der dabei unternommene Versuch eines sachlichen Gesprächs in eine persönlichen Attacke der Betroffenen gegen die Leiterin der Station ... gemündet sei, wobei sie selbst und die Leiterin der Station ... sich von der Betroffenen Sachen wie „dass Du Dich überhaupt noch in den Spiegel schauen kannst“ oder „der Fisch beginnt beim Kopf zu stinken“ hätten sagen lassen müssen. Die Betroffene wäre verbal sehr untergriffig gewesen, man habe erkannt, dass es nicht möglich sei, die Betroffene nochmals auf der Station ... einzusetzen.

Es habe in der Folge Gespräche mit dem Betriebsrat gegeben. Der Betroffenen wäre angeboten worden, sich in einem anderen Haus der Gruppe zu bewerben. Die Betroffene wäre jedoch auf keines der Angebote eingestiegen.

Zur Jobrotation wurde ausgeführt, dass diese im September mit den drei davon betroffenen Personen vereinbart worden sei.

Zur konfessionellen Zusammensetzung des Personals im Pflegebereich führte die Vorgesetzte aus, dass von 141 Mitarbeiter/innen 86 Personen nichtkatholischer Religionszugehörigkeit seien.

Zum Vorfall betreffend die Papst-Zitate erläuterte sie, dass es sich dabei nicht um eine Besprechung, sondern um eine Geburtstagsfeier in der Mittagspause gehandelt und sie die Betroffene dabei nur gefragt habe, ob diese es auch als sehr unangenehm erfahren habe, was der Papst gesagt habe. Die Betroffene habe daraufhin gemeint, dass auch Schwester ..... dazu Stellung nehmen könne.

Die Vorgesetzte verneinte, die ihr zugeschriebene sinngemäße Aussage getätigt zu haben, dass Ausländer sich anpassen bzw. froh sein sollten, in Österreich arbeiten zu dürfen.

Der Betriebsratsvorsitzende schilderte dem begutachtenden Senat, dass er an der Sitzung teilgenommen habe, bei der die im Verlangen der GAW behaupteten Äußerungen, dass „ausländische Arbeitnehmer/innen froh sein sollten, dass sie überhaupt hier arbeiten dürften“ bzw. sie sich anpassen sollten, gefallen sei. Auch wenn er selbst die damals getätigten Äußerungen nicht in dieser Strenge einschätzen würde, könnten die damaligen Bemerkungen der Vorgesetzten so verstanden werden. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass die damaligen Äußerungen auch gegen die Betroffene gerichtet gewesen seien.

Die Frage, ob die Konflikte zwischen der Betroffenen und der Leiterin der Station .. bestanden hätten, weil letztere keine Muslimin oder keine Bosnierin als Stellvertreterin haben hätte wollen, verneinte der Betriebsratsvorsitzende.

Das Bemühen der Geschäftsleitung, der Betroffenen in einem anderen Spital eine Beschäftigungsmöglichkeit zu eröffnen, sei klar vorhanden gewesen - eine schriftliche Zusage habe man ihr allerdings nicht geben können oder wollen.

Die als Auskunftsperson befragte Kollegin X., ebenfalls bosnischer Abstammung, schilderte dem Senat, dass sie - obwohl selbst nicht katholisch – schon Messen besucht habe, weil sie sich mit dem Haus und ihrer Position identifiziere. Es bestehe aber keinerlei Zwang zum Messbesuch seitens der Antragsgegnerin.

Bei jenem Vorfall, bei dem die Betroffene von der Vorgesetzten auf ihre Religionszugehörigkeit angesprochen worden sei, habe es sich um ihre eigene Geburtstagsfeier gehandelt. Die Aussagen der Vorgesetzten wären ihr selbst nicht provokant erschienen, allerdings erinnere sie sich nicht mehr genau an Einzelheiten. Sie habe der Betroffenen – als diese sie danach darauf angesprochen habe – auch erklärt, dass sie selbst sich nicht diskriminiert gefühlt habe.

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion** oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

#### 7. bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) **Belästigung** liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft.

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

§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 26 Abs. 12 gilt sinngemäß.

Vor der rechtlichen Qualifikation des im Verfahren erhobenen Sachverhaltes durch den begutachtenden Senat ist zum Gleichbehandlungsgesetz zunächst allgemein zu

erläutern, dass eine seiner wesentlichen Zielsetzungen in der Herstellung einer **diskriminierungsfreien** Arbeitsumwelt liegt!

Im Hinblick auf das Ziel der Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt für alle Arbeitnehmer/innen ist es daher für jede/n Arbeitgeber/in erforderlich, sich allenfalls vorhandene negative Stereotypisierung von Personengruppen bewusst zu machen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist vorzuschicken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass die im Verfahren geschilderten Konflikte zwischen der Betroffenen und Vorgesetzten letztlich zur Auflösung ihres Dienstverhältnisses bei der Antragsgegnerin geführt haben und diese Vorgänge im Hinblick auf eine allfällige Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 17 bzw. § 21 GIBG zu prüfen waren.

Glaubwürdig und überzeugend war die Darstellung der Betroffenen hinsichtlich der von der Vorgesetzten getätigten sinngemäßen Äußerung „**dass Ausländer froh sein sollten, wenn sie hier arbeiten dürften, da in ihrem Heimatland alles viel schlimmer wäre**“, die im Wesentlichen vom damals ebenfalls anwesenden Betriebsrat bestätigt wurde.

Eine derartige Äußerung gegenüber einer Mitarbeiterin nichtösterreichischer Herkunft verwirklicht den Tatbestand einer Belästigung der Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die der Sphäre der Arbeitgeberin zuzurechnende Vorgesetzten, weil diese Aussage für die Betroffene unerwünscht war, sie in ihrer

Würde verletzt und dadurch für die Betroffene ein feindseliges und demütigendes Umfeld im Sinne von § 21 GIBG geschaffen wurde.

Die Darstellung der Vorgesetzten, dass sie diese Äußerung nicht getätigt habe, erschien dem Senat hingegen als reine Schutzbehauptung.

**Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung der Betroffenen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch die zitierte Aussage der Vorgesetzten vorliegt.**

Eine Belästigung der Betroffenen auf Grund der **Religion** durch die im Antrag behauptete Frage der Vorgesetzten nach ihrer Meinung zum antragsrelevanten Papst-Zitat, die angeblich im Rahmen einer Besprechung erfolgt sein soll, sah der begutachtende Senat hingegen - nicht zuletzt auf Grund der Aussage der damals ebenfalls anwesenden Kollegin X., um deren Geburtstagsfeier es sich dabei gehandelt hatte - **nicht als gegeben** an.

Auch Darstellung, dass die Betroffene von der Vorgesetzten zum Besuch der römisch-katholischen Messe quasi „angehalten“ worden sei, konnte durch die erfolgten Befragungen von Auskunftspersonen nicht erhärtet werden.

Obwohl im Laufe des Verfahrens verschiedene Versionen über Anlass und zeitliche Festlegung der „Jobrotation“ dargelegt wurden, erscheint dem begutachtenden Senat eine derartige Maßnahme – zumal sie nach Angaben der Antragsgegnerin ohne Widerspruch der Betroffenen mit dieser vereinbart wurde – als eine seitens der Arbeitgeberin nachvollziehbare Maßnahme zur Erprobung einer für eine leitende Position vorgesehenen Person im Hinblick auf deren Führungsqualitäten.

Übereinstimmend wurde im Verfahren dargelegt, dass eine gedeihliche Zusammenarbeit der Betroffenen mit der Leiterin der Station ... – vermutlich aus in der Sphäre beider Frauen liegenden Gründen - faktisch unmöglich schien.

Nach Darstellung der Antragsgegnerin dürfte auch die Stationsleiterin in einer derart gravierenden Art von den Konflikten mit der – mehrfach als sehr temperamentvoll beschriebenen – Betroffenen berührt gewesen sein, dass nach Darstellung des

Rechtsanwalts die Antragsgegnerin ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Stationsleiterin habe walten lassen müssen.

Seitens der Arbeitgeberin wurde auch dargelegt, dass aufgrund des Umstandes, dass es zuvor auch mit Leiterin der Station ... und der Betroffenen bereits Probleme gegeben hätte und daher - nach den auf der Station ... aufgetretenen Problemen – nicht mehr an eine Weiterbeschäftigung der Betroffenen im Haus gedacht worden sei, der Arbeitgeberin die Bereitschaft bestanden habe, sich für die Betroffene – wenn auch nicht im Weg einer fixen schriftlichen Zusage – für eine gleichwertige Position in einem anderen Krankenhaus der Gruppe zu verwenden.

Seitens des begutachtenden Senates konnten daher keine Anhaltspunkte für die im Verlangen der GAW erhobene Behauptung, dass die Kündigung der Betroffenen auf Grund ihrer Religion bzw. ihrer ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei, gefunden werden.

Es ist nach Meinung des Senates davon auszugehen, dass die Kündigung der Betroffenen durch ihr – möglicherweise für eine - wie bei Krankenhäusern normalerweise üblich - stark hierarchisch orientierte Arbeitgeberin - zu temperamentvolles Auftreten – zumindest mitbedingt gewesen war.

Der Senat kam auf Grund der obigen Erwägungen zum Ergebnis, dass die Kündigung der Betroffenen in keinem Zusammenhang mit dem Umstand, dass sich diese an die GAW gewendet hatte, stand und dass daher auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG vorliegt.

**Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Belästigung der Betroffenen auf Grund der Religion, keine Diskriminierung der Betroffenen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin auf Grund ihrer Religion bzw. ihrer ethnischen Zugehörigkeit und auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG durch die Antragsgegnerin vorliegen.**

Abschließend wird angeregt, die Modalitäten der Urlaubsgewährung bzw. die Dokumentation von bereits genehmigten Urlauben bei der Antragsgegnerin künftig so zu gestalten, dass jederzeit festgestellt werden kann, wann und von wem ein Urlaub genehmigt wurde.