

Senat II der Gleichbehandlungskommission**Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin) samt ergänzendem Vorbringen der GAW wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch das B-Spital (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag samt ergänzendem Vorbringen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin bosnischer Herkunft sei, seit 1972 in Österreich lebe und 1993 die österreichische Staatsbürgerschaft erlangt habe. Sie sei von 01.10.1997 bis zur Arbeitgeberkündigung zum 15.05.2011 als Abteilungshelferin bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen.

Im Laufe ihrer 14-jährigen Beschäftigungszeit sei sie in mehreren Abteilungen tätig gewesen, die letzten 2,5 Jahre davon als Mitarbeiterin in der Abteilung

„Containerwaschanlage“ und in der Wäscherei. Die Tätigkeiten in der Wäscherei hätten die Abwicklung der Wäschebestellungen für das medizinische Personal sowie teilweise auch das Waschen von Kleidung umfasst, in der Containerwaschanlage sei sie mit der Reinigung von Containern befasst gewesen.

Seit Mai 2010 habe Frau C die Zentralstelle Sterilisation geleitet und sei somit die direkte Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen.

Anfang November 2010 sei die Antragstellerin erkrankt und habe sich vom 15.12.2010 bis 16.01.2011 im Krankenstand inkl. Spitalsaufenthalt befunden.

Am ersten Arbeitstag nach Beendigung des Krankenstandes, dem 17.01.2011, sei sie 15 Minuten vor Schichtbeginn von Frau C am Arm gepackt und zu einem Gespräch mit Betriebsrätin D mitgenommen worden. Während dieses Gespräches hätten ihr Fr. C und Fr. D vorgeworfen, ihre Deutschkenntnisse seien nicht ausreichend um auf der Abteilung Sterilisation gewisse Aufgaben erledigen zu können, beispielsweise das Lesen und Beschriften von Etiketten.

Die Antragstellerin habe die Auskunft bekommen, dass diese Maßnahme auf ein „Gesetz“ zurückzuführen sei, dass ab diesem Tag Geltung habe und vorsehe, dass bei sämtlichen MitarbeiterInnen perfekte Deutschkenntnisse zu verlangen wären.

Um die mangelnden Deutschkenntnisse festzuhalten, seien der Antragstellerin Sätze diktiert worden. Diese sei aufgrund der angespannten Situation überfordert und nervös gewesen, sodass die Sätze Fehler aufgewiesen hätten.

Frau C und Frau D hätten sich dadurch in ihrer Annahme bestätigt gesehen. Die beiden Damen hätten die Antragstellerin darauf aufmerksam gemacht, dass bei der Firma X, die im Spital Reinigungsarbeiten durchführe, Bedarf nach einer zusätzlichen Reinigungskraft bestünde.

Es seien bereits konkrete Gespräche mit der Firma X geführt worden. Der Antragstellerin sei mit Nachdruck empfohlen worden, dieses Angebot anzunehmen und zur Firma X zu wechseln. Sie habe sich jedoch gegen einen Wechsel ausgesprochen.

Am 20.01.2011 sei die Antragstellerin von Frau C aufgefordert worden, auf der PC-Tastatur das Wort „Lampengriffe“ zu schreiben. Nachdem sie über keine EDV-

Kenntnisse verfüge und längere Zeit gebraucht habe, um das Wort zu tippen, habe Frau C den Test abgebrochen.

Am 21.01.2011 sei es zu einem Gespräch mit Betriebsrätin D und Frau C gekommen, die Antragstellerin sei zu einer Leseprobe aufgefordert worden.

Sie habe die Auskunft erhalten, dass das Spital beabsichtige, in den kommenden Jahren die Abteilungen Containerwaschanlage und Sterilisation zusammenzuführen. Dies mache ausgezeichnete Deutschkenntnisse aller MitarbeiterInnen erforderlich. Die Antragstellerin habe sich bereit erklärt, im kommenden Jahr mittels eines Deutschkurses ihre Sprachkenntnisse weiter auszubauen. Frau D habe jedoch die Auffassung vertreten, dass eine solche Maßnahme bereits zu spät sei. Neuerlich sei ihr nahegelegt worden, zur Firma X zu wechseln, im Laufe der nächsten beiden Jahre Deutschkurse zu belegen und sich anschließend wieder um eine Stelle bei der Antragsgegnerin zu bewerben.

Noch am selben Tag sei ein weiteres Gespräch mit Frau D und Frau C erfolgt, der Vorwurf der mangelnden Deutschkenntnisse sei abermals vorgebracht worden. Es sei behauptet worden, dass sie Wörter wie „Kornzange“ weder schreiben noch erklären könne.

Die Antragstellerin habe sich nach der Möglichkeit einer internen Versetzung erkundigt und die Auskunft bekommen, dass sie ein solches Anliegen mit der Pflegedirektorin besprechen müsse.

Zum Gespräch mit der Pflegedirektorin sei es am 24.01.2011 gekommen. Auch die Pflegedirektorin habe von nicht ausreichenden Deutschkenntnissen gesprochen und angekündigt, dass die endgültige Entscheidung bei einem gemeinsamen Termin mit Frau C bekannt gegeben werde.

Das angekündigte Gespräch sei am 26.01.2011 erfolgt und am 28.01.2011 fortgesetzt worden. Zentrales Thema des Gespräches wären wiederum die mangelnden Deutschkenntnisse gewesen. Die Antragstellerin sei aufgefordert worden, medizinische Fachbegriffe vorzulesen.

Frau C habe der Antragstellerin vorgeworfen, dass diese es verabsäumt habe in Österreich „gut genug“ Deutsch zu lernen. Eine Versetzungsmöglichkeit innerhalb des Spitals würde nicht bestehen. Im Falle der ausbleibenden Zustimmung zum

Wechsel zur Firma X würde sich das Spital jedenfalls von der Antragstellerin trennen müssen.

Am 01.02.2011 habe die Antragstellerin die Betriebsrätin D telefonisch mit der Bitte um ihre Unterstützung kontaktiert, diese habe ein persönliches Gespräch mit den Worten „ich werde dir im Leben nicht mehr helfen“ abgelehnt.

Die Antragstellerin habe auch mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herrn Mag. E, gesprochen, der sie ebenfalls auf das Angebot bei der Firma X zu beginnen, verwiesen habe.

Am letzten Arbeitstag, dem 04.02.2011, habe die Antragstellerin aufgrund der hohen Arbeitsbelastung an jenem Tag und der psychischen Belastung der letzten beiden Wochen einen Zusammenbruch erlitten. Im Beisein der Pflegedirektorin habe der Geschäftsführer die Antragstellerin nach Hause geschickt und vom Dienst freigestellt. Die schriftliche Kündigung sei ihr 10.02.2011 zugegangen.

Aus Sicht der Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ergebe sich die Vermutung einer Diskriminierung der Antragstellerin im Wesentlichen aus folgenden Überlegungen:

Diese habe die Zusammenarbeit mit Frau C bis zur Meldung des Krankenstandes im Dezember 2010 als sehr gut beschrieben. Sie sei von Frau C auch regelmäßig hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung gelobt, worden, es habe keinerlei Beanstandungen, Abmahnungen oder ähnliches gegeben.

Nach Beginn ihrer Tätigkeit in der Abteilung Containerwaschanlage habe sie auch eine Prüfung ablegen müssen, welche ihre Eignung für diese Tätigkeit zeigen sollte. Sie habe diese Prüfung mit der Note 3 erfolgreich abgeschlossen.

Die Antragstellerin sei zu denselben Arbeiten herangezogen worden wie auch ihre KollegInnen und es sei ihr möglich gewesen, alle ihr gestellten Arbeitsaufgaben zu verstehen und auszuführen. Auch das Lesen und Beschriften von Etiketten habe entgegen den Behauptungen kein Problem für die Antragstellerin dargestellt.

Umso überraschter habe sich die Antragstellerin gezeigt, als sie ab 17.01.2011 mit den scheinbar unzureichenden Sprachkenntnissen konfrontiert worden sei.

Vor diesem Hintergrund sei einerseits die Notwendigkeit der Überprüfung ihrer Deutschkenntnisse in Frage zu stellen und zum zweiten die Vorgehensweise zur Überprüfung.

Die Deutschkenntnisse der Antragstellerin wären sowohl ihrer direkten Vorgesetzten, als auch der Betriebsrätin bekannt und kein Novum gewesen.

Auch wenn eine Zusammenlegung der Containerwaschanlage mit der Sterilisation durch einen bevorstehenden Umbau in den nächsten 2-3 Jahren erfolgen sollte, ergeben sich aus dem alleine noch keine höheren Anforderungskriterien.

Hinsichtlich der Methoden zur Überprüfung ihrer Deutschkenntnisse sei folgendes angemerkt:

Am 17.12.2010 sei die Antragstellerin von Frau C und Frau D mitgeteilt worden, dass ihre Sprachkenntnisse nicht ausreichend seien. Als Beweis dafür sei eine Schreib- und Leseprobe durchgeführt worden. Danach habe man sich in der Annahme bestätigt gesehen.

Abgesehen davon, dass sich die Antragstellerin auf diese Situation in keinster Weise einstellen oder vorbereiten können habe, sei auch auf die Situation als solche verwiesen unter der sie geprüft worden sei.

Es könne in keinster Weise von einer unvoreingenommenen Überprüfung gesprochen werden. Ihr sei schon vorab vermittelt worden, dass ihre Kenntnisse nicht ausreichend seien.

Diese Rahmenbedingungen hätten sie unter enormen Stress gesetzt, was Auswirkungen auf ihre Leistung gehabt hätte. In den kommenden Tagen sei sie mehrmals ad hoc aufgefordert worden, Diktate zu schreiben oder Texte vorzulesen um Beweise anzuhäufen.

Auch das Angebot der Antragstellerin, Deutschkurse zu absolvieren um die Stelle zu behalten, sei mit dem Argument „es ist zu spät“ abgetan worden.

Der Antragstellerin sei sehr viel an einem Verbleib im Spital gelegen gewesen und so habe sie sich zumindest eine interne Versetzung erhofft.

Die Antragstellerin sei nicht die einzige Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund auf der Abteilung gewesen, jedoch die einzige, die nicht akzentfrei gesprochen habe.

Das „Gesetz“ oder eine sonstige Unternehmensentscheidung, welche perfekte Deutschkenntnisse von allen MitarbeiterInnen verlangte, träfe sohin nur sie. Alle anderen KollegInnen blieben weiterhin im Betrieb beschäftigt.

Die vermutete Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit manifestiere sich bei der Beanstandung der nicht ausreichenden Deutschkenntnisse.

Die Muttersprache der Antragstellerin sei Bosnisch. Sie lebe seit beinahe 40 Jahren in Österreich und habe sich ihre Sprachkenntnisse vor allem durch ihre berufliche Tätigkeit angeeignet.

Die Antragstellerin habe ihre Tätigkeit zur allgemeinen Zufriedenheit ausführen können, was voraussetze, dass sie die Anweisungen ihrer Vorgesetzten erfasse. Es sei auch zu keiner Änderung ihres Aufgabenbereiches gekommen, was in eventu perfekte Deutschkenntnisse notwendig machen würde. Sie sei seit 14 Jahren im Betrieb und seit 2,5 Jahren in der Abteilung Containerwaschanlage tätig gewesen.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass die Antragstellerin seit 1997 als Reinigungskraft und später als Abteilungshelferin in verschiedenen Abteilungen des Hauses, seit 01.01.2009 in der Wäscherei/Containerwaschanlage (CWA) tätig gewesen sei. Da die Wäscheversorgung des Spitals an eine Fremdfirma ausgelagert sei, seien die Tätigkeiten in der Wäscherei nur von sehr geringem Umfang. Mittelfristig werde die Wäscherei komplett aufgelöst. Die Tätigkeit in der CWA habe bei weitem überwogen. Am 04.02.2011 sei die Antragstellerin per 15.05.2011 mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt und per 07.02.2011 unter Wahrung aller Bezüge dienstfrei gestellt worden.

Die CWA, bestehend aus 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sei bis Mai 2010 organisatorischer Teil der Abteilung Investitionen/Materialwirtschaft gewesen und wurde dann dem Bereich Z-AEMP (Zentrale Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte) zugeordnet worden, der seit 2003 von Frau C geleitet werde.

Hintergrund der Reorganisation sei, dass eine neue Zentralsterilisation gebaut werde (geplante Fertigstellung Ende 2012). In der neuen Zentralsterilisation werden drei derzeit dislozierte Teilbereiche, darunter die CWA, auf einer Fläche zusammen geführt. Durch diese Zusammenführung werden die Teilbereiche organisatorisch aufgelöst und in die neuen Gesamtprozesse integriert.

Bereits im Vorfeld der Neuerrichtung der Zentralsterilisation sollen die Prozesse soweit wie möglich an das Szenario nach der Neueröffnung der Zentralsterilisation angepasst werden, damit die Neueröffnung möglichst gut und ohne Anfangsschwierigkeiten bewerkstelligt werden könne.

Da es sich bei dem Bereich um einen hochsensiblen, hinsichtlich der Patientensicherheit und auch hinsichtlich der Abhängigkeiten der vor- und

nachgelagerten Prozesse im Haus handle, müsse alles getan werden, um den Start der neuen Zentralsterilisation so gut wie möglich abzuwickeln.

Das Personal der CWA müsse daher schon jetzt jenes in der Zentralsterilisation unterstützen.

Bestehe die Tätigkeit in der CWA zuvor lediglich in der Wischreinigung der Container sowie dem Betreiben der Containerwaschanlage, sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der CWA nun z.B. auch Einzelinstrumente folieren.

Damit würden sich auch die Anforderungen an das Personal ändern. Die Zentralsterilisation sei ISO-zertifiziert und die Tätigkeit darin erfordere höchste Genauigkeit von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denn absolut einwandfrei aufbereitete Medizinprodukte seien eine Grundvoraussetzung für alle Operationen. Eine Bedingung (kein „Gesetz“) für die einwandfreie Aufbereitung der Medizinprodukte sei, dass das Personal schriftliche Anweisungen und Richtlinien, sowie Etiketten auf Sterilguteinheiten korrekt lesen bzw. beschriften könne.

Zur Einschulung habe die Antragstellerin im November Aufgaben aus der Sterilisation unter Aufsicht übernommen. Es habe sich gezeigt, dass die Antragstellerin diesen Aufgaben nicht gewachsen gewesen sei.

Während alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der CWA die zusätzlichen Aufgaben in der Sterilisation übernommen hätten, habe die Antragstellerin damit nicht weiter betraut werden können.

Sie habe nie einen Dienst in der Sterilisation übernommen, sondern ausschließlich die Aufgaben im Rahmen der CWA behalten.

Am 07.12.2010, knapp bevor die Antragstellerin in Krankenstand gegangen sei, habe Frau C den Eindruck gehabt, dass die Antragstellerin im Zusammenhang mit der Durchsicht und Unterzeichnung eines Gesprächsprotokolls dessen Inhalt nicht verstanden habe.

Daraufhin habe am 17.01.2011, unmittelbar nach Ende des Krankenstandes, ein Gespräch zwischen der Antragstellerin und Frau C unter Beiziehung der Betriebsratsvorsitzenden zu Dienstbeginn stattgefunden. Im Zuge dieses Gesprächs sei die Antragstellerin gebeten worden, eine Arbeitsanweisung zu lesen und einige Sätze aufzuschreiben, um den seit Dezember gehegten Verdacht zu überprüfen. Beide Proben hätten den Verdacht bestätigt, dass die Lese- und Schreibkompetenzen der Antragstellerin für die neuen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz nicht ausreichen.

Frau D habe die Antragstellerin darüber informiert, dass ein Wechsel zur Firma X, an die die Reinigung im Spital ausgelagert sei, für sie eine Option darstellen könnte. Diese Möglichkeit habe sich insbesondere dadurch angeboten, da die Antragstellerin vor der Auslagerung der Reinigungstätigkeiten selbst als Reinigungskraft im Spital tätig gewesen sei.

Am 21.01.2011 hätten Frau C und Frau D ein neuerliches Gespräch mit der Antragstellerin geführt, im Zuge dessen die Option eines Wechsels zur Firma X von dieser abgelehnt worden sei.

Frau C habe auch noch die verantwortliche Stelle für Küchenservicepersonal im ... Krankenhaus, das wie das Spital ebenfalls zur Y-Gruppe gehöre, kontaktiert, um eine Wechselmöglichkeit auszuloten und habe am 24.01.2011 dazu eine positive Rückmeldung bekommen

Am 28.01.2011 habe ein Gespräch zwischen der Pflegedirektorin Frau F, Frau C und der Antragstellerin stattgefunden. Frau F habe der Antragstellerin noch eine Leseprobe gegeben, die ebenfalls nicht zufriedenstellend verlaufen sei. Frau F habe der Antragstellerin in diesem Gespräch Stellen bei der Fa. X bzw. Küchenservice im Z-Krankenhaus angeboten, was diese abgelehnt habe. Die Pflegedirektorin habe sich sehr bemüht, der Antragstellerin zu vermitteln, dass ein weiterer Einsatz in der CWA mit den neuen Tätigkeiten in der Sterilisation aufgrund der Lese- und Schreibschwächen nicht möglich und aktuell auch keine sonstige Einsatzmöglichkeit im Spital gegeben sei.

Am 02.02.2011 habe ein Gespräch zwischen dem Geschäftsführer Herrn Mag. E und der Antragstellerin stattgefunden. Diese habe ihre Ablehnung der beiden Stellenangebote wiederholt, Mag. E habe sie informiert, das Kündigungsprocedere einzuleiten, aber auch erklärt, sie dabei unterstützen zu wollen, wenn sie sich doch noch für eines der beiden Stellenangebote entscheide.

Am 04.02.2011 sei Frau C um ca. 12.30 Uhr verständigt worden, dass die Antragstellerin einen Zusammenbruch erlitten habe. Frau F und Herr Mag. E wären ebenfalls verständigt worden. Nach der medizinischen Abklärung des Zustandes der Antragstellerin durch das Notfallteam des Spitals sei diese nach Hause geschickt und unter Wahrung aller Bezüge dienstfrei gestellt worden.

Aufgrund des bereits eingeleiteten Kündigungsprocederes habe der Betriebsrat die Geschäftsführung am 04.02.2011 über die Zustimmung zur Kündigung verständigt.

Noch an diesem Tag sei die Antragstellerin unter Wahrung der gesetzlichen Kündigungsfrist per 15.05.2010 gekündigt worden.

Die bosnische Abstammung der Antragstellerin habe keinerlei Einfluss auf die Kündigung gehabt. Der Vorwurf einer ethnischen Diskriminierung werde aufs Entschiedenste zurückgewiesen. Die Kündigung beruhe ausschließlich, wie alle Schritte belegen, auf der fehlenden Eignung der Antragstellerin für die geänderten Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz.

Um die fachliche Qualifikation für die CWA, die anforderungsmäßig unter jener liege, die künftig in der neuen Zentralsterilisation von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfüllt werden müsse, regelmäßig sicherzustellen, wären Unterweisungen des Personals der CWA im Jahre 2008 (Note Befriedigend) sowie im Mai 2010 (nicht benotet) durchgeführt worden.

Da man Deutschkenntnisse in Wort und Schrift als völlig selbstverständlich vorausgesetzt habe und eine mündliche Prüfung durchgeführt worden sei, wären diese Schwächen der Antragstellerin nicht offenkundig gewesen. Entscheidend sei, dass damit nur die Erfüllung der Anforderungen im bisherigen Tätigkeitsbereich überprüft worden seien.

Die Antragstellerin sei nicht wie dargestellt zu denselben Aufgaben herangezogen worden wie ihre Kollegen und Kolleginnen. Ihr seien aufgrund der Lese- und Schreibschwächen lediglich die beiden erstgenannten Aufgaben in der Stellenbeschreibung, das sind jene, die sie schon bisher in der CWA durchgeführt hatte, zugewiesen worden.

Zu berücksichtigen sei, dass die Entscheidung, dass die Deutschkenntnisse für eine weitere Beschäftigung in der Z-AEMP nicht ausreichen, nicht auf einer einmaligen, sondern - wie dargestellt - auf mehreren voneinander unabhängigen Überprüfungen basieren.

Die Absolvierung eines Deutschkurses wäre als nicht zielführend erachtet worden, da die Antragstellerin ja schon seit beinahe 40 Jahren in Österreich lebe und die Lese- und Schreibschwäche nach wie vor erheblich sei.

Abschließend sei nochmals betont, dass die Antragstellerin seitens der Antragsgegnerin in Erfüllung der Fürsorgepflicht zwei Stellenangebote erhalten habe, die ihren Fähigkeiten und ihren bisherigen Tätigkeiten entsprochen hätten und die sie ohne nähere Prüfung abgelehnt habe.

Das Bemühen der Antragsgegnerin um diese Angebote signalisiere auch, dass die Kündigung erst nach Auslotung aller Möglichkeiten als letztes Mittel gewählt worden sei. Einem Spitalsbetreiber müsse es aber auch möglich sein, ein ausreichendes Schreib- und Lesevermögen, das für die Erfüllung der Aufgaben erforderlich sei, zur Voraussetzung für die Beschäftigung zu machen.

Die Antragstellerin führte bei ihrer Befragung ergänzend aus, dass der Führungsstil ihrer unmittelbaren Vorgesetzten Frau C allen MitarbeiterInnen gegenüber sehr „straff“ gewesen sei und sie deren Verhalten als persönliche Schikane erlebt habe. Sie hätte wenige Schwierigkeiten gesehen, die geforderten Kenntnisse mit entsprechender Schulung zu bewältigen und habe auch die Absolvierung eines Deutschkurses angeboten, habe jedoch die Mitteilung erhalten, dass es dafür „zu spät“ sei.

Die Vertreterin der Antragsgegnerin, Frau F, schilderte dem Senat ergänzend zur schriftlichen Stellungnahme, dass es sich bei der Etikettierung und Folierung von Instrumenten um eine hochverantwortliche Aufgabe für den Gesamtbetrieb und die PatientenInnensicherheit handle, für die sinnerfassendes Lesen und Verstehen von Arbeitsanweisungen unabdingbar erforderlich sei. Bei dieser Tätigkeit müssten u.a. Instrumente erkannt und mit entsprechend Computeretiketten versehen werden.

Bei der Einschulung der Antragstellerin in die neuen Aufgaben seien deren Lese- und Verständnisdefizite aufgefallen, davor habe sie keine Anweisungen lesen müssen, weshalb ihre Defizite für die Antragsgegnerin auch nicht erkennbar gewesen wären. So habe die Antragstellerin Frau C bei der Einschulung im Zusammenhang mit der Besprechung eines 4mm- bzw. 6mm- Instruments gefragt, was denn „Millimeter“ wären.

Derartige Defizite könnten nach Meinung der Antragsgegnerin auch nicht durch Deutschkurse beseitigt werden, zumal sich die Antragsgegnerin auch nicht zur Vermittlung von Grundschulkenntnissen an die Bediensteten verpflichtet sehe, sondern diese voraussetze.

Der Antragstellerin wäre jedoch immer vermittelt worden, dass man mit der bis zum geplanten Wechsel von ihr ausgeübten Tätigkeit sehr zufrieden gewesen sei. Überdies habe man sich seitens der Antragsgegnerin wirklich eingehend mit der

Antragstellerin und deren Problem befasst und ihr auch zwei alternative Stellen angeboten, die die Antragstellerin jedoch abgelehnt habe. Bei einem Wechsel innerhalb des Konzerns der Antragsgegnerin hätte die Antragstellerin überdies alle arbeitsrechtlichen Ansprüche behalten.

Den Zusammenbruch der Antragstellerin am 4.2. führe sie darauf zurück, dass dieser möglicherweise trotz der zuvor mit ihr geführten Gespräche an diesem Tag erstmals klar geworden wäre, dass ihr Verbleib im Krankenhaus nicht möglich sei.

Die als Auskunftsperson befragte Betriebsrätin Frau D bestätigte bei ihrer Befragung die bestehenden Defizite der Antragstellerin bezüglich sinnerfassenden Lesens. Hinsichtlich der dieser zustehenden arbeitsrechtlichen Ansprüche bei einem Wechsel im Konzern sei die Antragstellerin auf die Mitnahme dieser Ansprüche bei einem Wechsel ins Z-Krankenhaus explizit hingewiesen worden.

Die unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin Frau C erläuterte dem Senat, dass das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin am Schluss sehr schwierig gewesen sei, da diese fachliche Hinweise als persönliche Angriffe interpretiert habe.

Die Antragstellerin habe einfach nicht wahrhaben wollen, dass auf Grund des Baus der Zentralsterilisation die CWA ab 2012 einfach nicht mehr vorhanden sein werde und die Tätigkeit sich daher verändere.

Aufgrund der Vorbereitungsmaßnahmen im Hinblick auf die sich dadurch ändernden Arbeitsanforderungen habe sie begonnen abzutasten, wieweit man die MitarbeiterInnen der CWA in die Folierung einschulen könne. Sie wäre natürlich zunächst davon ausgegangen, dass jede/r Lesen und Schreiben könne.

Die Antragstellerin sei nicht mit konkreten Tätigkeiten befasst gewesen, sondern es habe ein Vor-Abtasten gegeben, ob man sie überhaupt einsetzen könne. In diesem Zusammenhang habe die Antragstellerin sie gefragt, was „Millimeter“ seien, da sie davon noch nie gehört habe.

Deren bosnischer Migrationshintergrund sei in keiner Weise von Bedeutung gewesen, es sei ausschließlich um die Qualifikation der Antragstellerin gegangen.

Der von ihr zu verantwortende Bereich sei ISO-zertifiziert, es gebe jährliche Überprüfungen und sehr hohe Anforderungen in punkto PatientInnensicherheit, da sich das Operationspersonal darauf verlassen müsse, dass die Instrumente steril

richtig verpackt und etikettiert seien, weil Fehler gravierende Auswirkungen auf die PatientInnensicherheit hätten.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

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

...

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

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.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, 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.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Im vorliegenden Fall konnte die Antragstellerin dem Senat ihr Vorbringen, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein, nicht im Sinne der Beweislastverteilung des GIBG glaubhaft machen, zumal sie einerseits ihre mangelhaften Deutschkenntnisse selbst zugegeben und sie selbst die von ihr ihrer

unmittelbaren Vorgesetzten Frau C zugeschrieben, von ihr als negativ empfundenen Handlungsweisen auf ihre Person, nicht aber auf ihre ethnische Zugehörigkeit zurückgeführt hatte.

Dem gegenüber standen im vorliegenden Fall klare und für den Senat nachvollziehbare und glaubwürdige Darstellungen seitens der Vertreterin der Antragsgegnerin, Frau C und der Betriebsrätin Frau D, denen zufolge man sich sehr um die Antragstellerin bemüht und ihr deshalb auch zwei alternative Jobangebote – eines sogar unter Wahrung aller arbeitsrechtlichen Ansprüche innerhalb des Konzerns, dem die Antragsgegnerin angehört – unterbreitet habe.

Die Antragstellerin hat offenbar keine Einsicht in die durch den Umbau und die geänderten Aufgabenstellungen bedingten Änderungen des Arbeitsplatzes gezeigt und laut Darstellung beider Seiten nur darauf beharrt, im Krankenhaus bleiben zu wollen – was ihr bei Annahme eines der von der Antragsgegnerin unterbreiteten Jobangebote ja möglich gewesen wäre.

Seitens der Antragsgegnerin wurde dargelegt, dass man der Antragstellerin auch vermittelt habe, mit ihrer bisherigen Tätigkeit sehr zufrieden gewesen zu sein, dass aber aufgrund des Baus der Zentralsterilisation die bisherige Tätigkeit in Hinkunft nicht mehr bestehen werde und daher der bisherige Arbeitsplatz in dieser Form auch nicht mehr bestehen werde.

Auch die Ausführungen der Vertreterin der Antragsgegnerin, dass die Antragstellerin aus Gründen der PatientInnen- und der Betriebssicherheit auf Grund der bei ihr bestehenden sprachlichen und sonstigen Bildungsdefizite nicht in der geänderten Aufgabenstellung beschäftigt werden hätte könne, erschien dem Senat aus den von der Antragsgegnerin genannten Gründen völlig nachvollziehbar, zumal ja auch davon auszugehen ist, dass auch eine Person österreichischer Herkunft bzw. ohne Migrationshintergrund in der vorliegenden Fallkonstellation nicht weiterbeschäftigt würde.

Auch der von der Antragsgegnerin geäußerten Ansicht, dass sie als Arbeitgeberin nicht für die Vermittlung von Grundschulkenntnissen an die Beschäftigten zuständig sei, sondern diese voraussetzen müsse, ist seitens des Senates nichts entgegenzuhalten.

Hinsichtlich des „Angebotes“ der Antragstellerin, Deutschkurse zu absolvieren, ist zu bemerken, dass die der Antragsgegnerin zuzurechnenden Auskunftspersonen dem Senat glaubwürdig darlegen konnten, dass ein derart gravierendes persönliches Gesamtdefizit des sprachlichen Defizits, der Verständnisschwierigkeiten in Verbindung mit etwa der Unkenntnis der Maßeinheit Millimeter nach Meinung der Antragsgegnerin berechtigterweise erwartbar auch nicht durch „ein oder zwei“ Sprachkurse zu beheben sein würde.

Aufgrund der geänderten Anforderungen an den Arbeitsplatz ist daher davon auszugehen, dass die Forderung der Antragsgegnerin, dass die dort künftig beschäftigten Bediensteten Deutsch sinnerfassend Lesen können müssen, als adäquate und auf Grund der mit diesem Arbeitsplatz verbundenen Verantwortung im Hinblick auf die hygienischen und medizinischen Erfordernisse eines Krankenhausbetriebs sachlich gerechtfertigte Anforderung anzusehen ist.

Da aufgrund der persönlichen Bildungsdefizite der Antragstellerin deren künftiger Einsatz in der Zentralsterilisation unverantwortlich und die Betriebs- und PatientInnensicherheit gefährdend gewesen wäre, ist nach Meinung des Senates die Kündigung der Antragstellerin ausschließlich durch deren bildungsmäßige Defizite und nicht durch ihre ethnische Zugehörigkeit begründet gewesen.

Das geschilderte Bemühen der Antragsgegnerin um Erschließung von alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Antragstellerin würdigte der Senat als hinreichende Erfüllung der Fürsorgepflicht der Antragsgegnerin, was nach Meinung des Senates als weiteres Indiz gegen das mögliche Vorliegen diskriminierender Motive seitens der Antragsgegnerin zu werten ist.

Der Senat konnte bei einer umfassenden Würdigung der vorgebrachten Argumente beider Seiten zum Vorwurf der behaupteten Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der Aussage der Antragstellerin, dass Frau C generell allen Bediensteten gegenüber einen „straffen Führungsstil“ an den Tag gelegt hätte, auch keine Indizien für das Vorliegen von durch ethnisch motivierte Vorurteile gegenüber der Antragstellerin im Speziellen begründete Verhaltensweisen durch Frau C erkennen.

Eine bloße persönliche Abneigung gegen einen nach Meinung einer/s ArbeitnehmerIn übertrieben „straffen Führungsstil“ durch eine/n Vorgesetzten begründet allein für sich genommen und ohne weitere persönliche Bezugnahme auf eine bestimmte Person noch keine der für das Vorliegen einer Diskriminierung „tatbestandsbegründenden“ Anforderungen, zumal im vorliegenden Fall dieses Frau C zugeschriebene Verhalten laut Antragstellerin gegenüber allen ihr untergeordneten Personen gesetzt worden sein dürfte.

Der Senat ist auf Grund der Verfahrensergebnisse davon ausgegangen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich ausschließlich auf Grund der persönlichen Bildungsdefizite der Antragstellerin erfolgt ist und in keinerlei Zusammenhang mit deren ethnischer Zugehörigkeit steht.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass in keinem der von der Antragstellerin behaupteten Punkte eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.