

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat II

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragsteller), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass er im Rahmen seines Dienstverhältnisses als Sekretär in der Höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW) X auf Grund seiner Religionszugehörigkeit sowie Religionsausübung durch Mobbing sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund § 13 Abs. 1 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt keine Diskriminierung von A auf Grund der Religion gemäß § 13 Abs. 1 B-GIBG vor.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Folgendes wurde darin ausgeführt: A sei vom ... bis ... im Sekretariat der HLW X als Sekretär tätig gewesen. Sein direkter Vorgesetzter sei Direktor X gewesen. An seinem Arbeitsplatz habe es massive rassistische Vorfälle und Mobbingattacken gegen seine Person gegeben.

Der Direktor habe ihn gefragt, ob er ein strenger Muslim sei, der kein Schweinefleisch esse und keinen Alkohol trinke. Auf die Antwort, er sei kein strenger Muslim, esse aber nie Schweinefleisch und trinke keinen Alkohol, habe dieser erwidert, er müsse wenigstens kosten, da dies unhöflich sei und er sich das von seinen Mitarbeitern erwarte. Er habe dem Direktor klar und deutlich gesagt, dass er dies nicht machen werde, da es seine Entscheidung sei, was er esse und trinke. Er habe gemerkt, dass dies dem Direktor nicht passe; dieser habe gesagt, dass auch die Schüler wenigstens kosten müssen.

Im ... sei er vom ... in den ... Bezirk gezogen. Er habe gewusst, dass ihm ein Sonderurlaub von ein oder zwei Tagen zustehen würde. Direktor X habe aber gemeint, er habe genug Zeit im normalen Urlaub umzuziehen im normalen Urlaub und habe beim Sonderurlaub nicht eingewilligt.

Des Weiteren habe er an einem Tag verlangt, dass der AS mit dessen privaten Auto einen Botendienst an eine andere Schule machen solle. Der Direktor sei gar nicht auf die Idee gekommen dem AS dafür einen Fahrschein anzubieten, oder ihm Geld für den Tank zu geben. Da er nicht gewollt habe, dass die Stimmung zwischen ihnen kippt, sei er mit seinem privaten Auto gefahren.

In den Sommermonaten sei es zu Ungleichbehandlungen im Vergleich zu den andern Dienstnehmern gekommen. Er habe die ganz normalen Arbeitszeiten einhalten müssen, obwohl die Kollegen in der Buchhaltung und auch das Lehrmädchen einen Dienst von 9-12 Uhr gehabt hätten. In das Zeitsystem seien aber trotzdem die vollen 40 Stunden eingetragen worden. Direktor X hätte ihm auf seine Nachfrage erwidert, das ginge bei ihm noch nicht, da er neu sei und er ihn dringend bräuchte.

Es habe noch viele andere Situationen gegeben, in welchen Direktor X muslimische Schüler benachteiligt habe. Muslimische Schüler seien verpflichtet worden Schweinefleisch zu essen bzw. Alkohol zu trinken. Weiters sei es Schülerinnen nicht erlaubt worden mit Kopftuch zu servieren.

Aufgrund dieser Vorfälle habe sich sein psychischer Zustand derart verschlechtert, dass er in Krankenstand gehen habe müssen. In dieser Zeit habe Direktor X massiven

Telefonterror sowohl bei ihm, als auch bei seiner Mutter betrieben, da er wissen habe wollen wann er endlich wieder arbeiten komme. Auch nach dem Hinweis, dass dieses Drängen seine (As) psychische Situation nur noch verschlechtern würde, habe sich die Lage nicht verbessert. Direktor X habe gemeint, eine psychische Erkrankung in diesem Alter sei lächerlich.

Am ... kam es zu einem Gespräch beim Stadtschulrat für X bei dem A sowie seine Mutter anwesend gewesen seien. Gegenstand des Gesprächs sei der Krankenstand von A gewesen. Dabei wurde Folgendes in Form einer Niederschrift festgehalten: „*Fr. ... begrüßt alle Beteiligten und fragt A über die Tätigkeit i. d. HLW X (Vorfälle)*

- *Die Mutter von A erzählt, dass Hr. Dir. X über das Essen von Schweinefleisch gefragt hat (auch Wein...)*
- *Botendienste an eine andere Schule mit privatem Auto*
- *A hat Wohnung gewechselt und keinen Sonderurlaub bekommen*
- *Vorfall mit Eltern und Schüler*
- *Dienstzeit 8h-15h am Anfang besprochen (Buchhaltung 9h-12h) i.d. Ferienzeit. A fühlte sich ungerecht behandelt*
- *Krankenstand wg. Panikattacken bis ...*
- *Relig. Bekenntnis – Möglichkeit zum Beten
A wollte Freitag von 13h-14h beten und diese Stunde (nachholen) einarbeiten, dies war mit Hr. Dir. besprochen und erlaubt.*
- *Fr. ... erklärt A die Situation an der HLW X (Schulbeginn usw.).*
- *X wurde im Krankenstand von Hr. Dir. sehr oft angerufen, auch die Mutter wurde telef. kontaktiert.*

Fr. ... hat A eine Stelle an der ... angeboten. A wird sich dort vorstellen. A bleibt im Krankenstand.“

Auf Ersuchen des Senates nahm Direktor X der HLW X mit ... wie folgt Stellung: Die Vorwürfe hinsichtlich rassistischer Vorfälle und Mobbingattacken gegen A würden jeglicher Grundlage entbehren und würden von ihm aufs Schärfste zurückgewiesen. Es habe während der Beschäftigung von A keine Beschwerden gegeben; im Gegenteil habe dieser sogar den Eindruck vermittelt mit seiner Arbeitsstelle bzw. Arbeitssituation zufrieden zu sein und es habe daher auch eine gute Gesprächsbasis gegeben. Dies könne auch von anderen Mitarbeiterinnen bestätigt werden.

Der Sonderurlaub sei nicht genehmigt worden, weil wichtige schulische Interessen im Vordergrund gestanden seien. Das gesamte Verwaltungspersonal sei in den letzten zwei Schulwochen aufgrund von Schulschluss, Reifeprüfung und diversen Tätigkeiten

zum Ende des Schuljahres, verstärkt gefordert und A habe zusätzlich noch für zukünftige Aufgaben eingeschult werden müssen und er sei daher absolut unabkömmlich gewesen. Selbstverständlich wäre die Zeit danach kein Problem gewesen, da dann die Ferienzeit begonnen habe.

Den Vorwurf der Arbeitszeiten betreffend merkt er an, dass die ersten zwei Ferienwochen im Sommer normale Arbeitszeiten für das Verwaltungspersonal seien, in der übrigen Zeit wäre das Sekretariat geschlossen. Auch den Vorwurf des Telefonerrrors weise er strikt zurück.

Direktor X wies in seiner Stellungnahme auch darauf hin, dass A vom Stadtschulrat für X entlassen worden sei, dem Vernehmen nach wegen der Anhängigkeit eines strafrechtlichen Verfahrens.

In der Sitzung des Senates II der Bundes-Gleichbehandlungskommission (im Folgenden kurz Senat) am ..., führte der Antragsteller A (AS) Folgendes aus: Er habe seinen Dienst an der HLW im ... begonnen. Durch seine Arbeit in der Direktionskanzlei habe er viel mit dem Direktor zu tun gehabt. Dabei seien viele Sachen vorgefallen, die ihn diskriminiert hätten. Der Direktor hätte gefragt, ob er Schweinefleisch esse und Alkohol trinke. Er habe dies verneint. Aufgrund seiner Religion esse er kein Schweinefleisch. Der Direktor habe erwidert, dass die SchülerInnen an der Schule Schweinefleisch und Alkohol kosten müssen und dass er das von seinen Mitarbeitern auch erwarte. Die Frage ob er genötigt oder aufgefordert worden sei, Schweinefleisch oder Alkohol zu kosten, verneinte der AS. Es sei nur darüber gesprochen worden.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden gab der AS an, dass das „Kochen“ an der HLW ein Teil der Ausbildung sei. An den Prüfungssessen nehmen auch die MitarbeiterInnen öfters teil. So sei das Gespräch mit dem Direktor zustande gekommen.

Zum Thema Schweinefleisch gab der Direktor an, der Lehrplan beinhalte auch „österreichische Küche“, weswegen SchülerInnen solches manchmal kosten, jedoch nicht hinunterschlucken, müssten. Darüber würden sowohl Eltern als auch SchülerInnen beim Einschreiben in die Schule informiert. Deshalb habe er mit A darüber gesprochen, dass dieser die Eltern, die diese schriftliche Information aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse eventuell nicht lesen hätten können bei Bedarf aufkläre.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte ... habe diese den Lehrplan betreffenden Vorgaben bestätigt.

Direktor X erklärte weiters, dass er nie jemanden vom Personal dazu aufgefordert habe Schweinefleisch zu essen oder Alkohol zu trinken. In der Betriebsküche gebe es ein vegetarisches Menü; dort kann auch das Verwaltungspersonal essen.

Auf die Frage, wie lange das so gegangen sei, antwortete der AS, er sei nicht lange an der Schule tätig gewesen. Offiziell sei er bis ... angestellt gewesen, habe sich jedoch davor im Krankenstand befunden. Er sei seit ... aufgrund von Depressionen in psychotherapeutischer Behandlung. Auslöser der Depressionen sei nicht der Direktor gewesen, aber durch die Vorkommnisse hätten sich diese jedoch verstärkt.

Zur Behauptung in der Stellungnahme des Direktors, dass man ihm seine Unzufriedenheit nicht angemerkt habe, führte der AS aus, er sei von dem Job abhängig gewesen und habe deshalb viele Sachen „geschluckt“. Er habe aber sogar seiner ehemaligen Ausbilderin erzählt, dass es ihm an der HLW nicht gut ginge.

Der AS gab an, wegen seines psychischen Zustandes in den Krankenstand gegangen zu sein. Der Direktor habe dies nicht ernst genommen und ihn durch wiederholte Anrufe dazu gedrängt wiederzukommen. Ab wann genau er im Krankenstand gewesen sei, wisse er nicht mehr.

Als weitere Vorfälle, in denen er sich ungerecht behandelt fühlte nannte der AS das Erledigen eines Botendienstes ohne Vergütung oder Ersatz der Fahrkosten, die Nichtgenehmigung eines ihm zustehenden Sonderurlaubes wegen Umzug sowie die im Vergleich zum Rest der Mitarbeiter längeren Arbeitszeiten während der Sommerferien.

Auf die Frage, ob die Übersiedlung bereits in der zweiten Arbeitswoche stattgefunden habe, antwortete der AS, er wisse die genauen Tage nicht mehr, es sei zwei bis drei Wochen vor seinem Krankenstand gewesen. Eine Verschiebung des Umzugs sei laut AS nicht mehr möglich gewesen. Der AS gab an, er wisse nicht, ob ihm der Sonderurlaub aufgrund seines muslimischen Glaubens nicht gewährt worden sei.

Direktor X führte zu den Vorwürfen Folgendes aus: Er habe den AS gebeten, diesen Sonderurlaub eine Woche später zu konsumieren, da in den ersten, sowie den letzten, beiden Ferienwochen das Verwaltungspersonal zu den normalen Dienstzeiten anwesend sein müsse. Bezüglich des Botendienstes habe der AS ihm angeboten diesen zu erledigen, da er ohnehin an dieser Stelle vorbeifahre. Insgesamt sei er vom Antrag des AS vor den Kopf gestoßen gewesen. Er sei froh gewesen, jemanden bekommen zu haben, da es davor eineinhalb Jahre keine Sekretärin in der Direktions-

kanzlei gegeben habe. Der AS habe ein vorzeigbares Auftreten gehabt; man habe versucht ihn zu unterstützen. Nachdem der AS nicht mehr an der Schule arbeitete, sei es wieder schwierig gewesen und man habe alles aufarbeiten müssen, was in den Ferien nicht gemacht worden sei.

Weiters erklärte der Direktor, dass islamische Religion an der Schule nie ein Problem gewesen sei. Es gebe einen hohen Anteil an MigrantInnen und man habe in diesem Jahr auch eine Übergangsstufe für islamische SchülerInnen aus Syrien, Afghanistan, Irak und Iran. Man möchte an der HLW Jugendlichen die Möglichkeit geben sich weiterzubilden und achte sehr auf die SchülerInnen.

Auch zu den Vorwürfen im Zusammenhang mit SchülerInnen betreffend das Thema Schweinefleisch, Alkohol sowie das Tragen von Kopftüchern im Service habe sich Direktor Prof. X klarstellend geäußert. Betreffend das Kopftuchtragen gebe es in der Küche eine eigene Küchenbekleidung und im Service würden die Schülerinnen, die sonst ein Kopftuch tragen, eine Art „Netzhaube“, welche das Haar bedeckt, verwenden. Zum Alkoholtrinken werde keiner genötigt. Am Ende des 4. Schuljahres werde mit entsprechender Weinbegleitung für die Gäste ein viergängiges Menü zubereitet. Da müsse man zwar kosten, könne danach allerdings gleich ausspucken. Auch das Fleisch müsse man nicht runterschlucken.

Der Senat II der Bundes-Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Im vorliegenden Fall hatte der Senat zu prüfen, ob A in seinem Dienstverhältnis an der HLW X wegen seiner Religion diskriminiert worden ist.

Aus dem Vorbringen des Direktors gegenüber dem Senat entstand der Eindruck, dass die vom AS als benachteiligend wahrgenommenen Handlungen nicht aufgrund der Religion gesetzt wurden, sondern im Zusammenhang mit anderen Motiven wie dem gesteigerten Arbeitsaufwand in den letzten Schulwochen bzw. ersten Ferienwochen standen.

Im Hinblick auf den Vorwurf, von den MitarbeiterInnen werde erwartet Schweinefleisch und Alkohol zu kosten, konnte Dir. X glaubhaft darlegen, dass er das Personal nicht aufgefordert hat Schweinefleisch oder Alkohol zu konsumieren und dass es bei dem Gespräch mit A lediglich um die lehrplanmäßig vorgesehene Verkostung dieser Lebensmittel durch SchülerInnen ging. Auch die Bestätigung der lehrplanmäßigen

Vorgaben durch die Gleichbehandlungsbeauftragte untermauern diese Darstellungen.

Das angebliche Verhalten Direktor X gegenüber Schülerinnen war nicht Gegenstand des Verfahrens vor der Kommission.

Mobbinghandlungen fallen nur in den Zuständigkeitsbereich des Senates, wenn es sich speziell um Belästigungen aufgrund eines im B-GIBG geregelten Tatbestandes handelt.

Der AS beschrieb mehrere Vorfälle, die er als rassistische Vorfälle und Mobbingattacken gegen seine Person bezeichnete. Darunter das Gespräch bezüglich der Notwendigkeit einer Verkostung von Schweinefleisch und Alkohol durch die SchülerInnen, sowie die Kommunikation diesbezüglich mit den Eltern. Dieses Gespräch hinsichtlich der Verkostung von Schweinefleisch kann nicht als Diskriminierung aufgrund der Religion gewertet werden, da sie in klarem Zusammenhang mit der lehrplanmäßigen Ausbildung der SchülerInnen und somit die Kommunikation dieser Thematik in das Aufgabenfeld des Sekretärs an der HLW fällt.

Weiters gab der AS an sich durch die Ablehnung seines Sonderurlaubes, den nicht entlohnten Botengang sowie die ungleichen Arbeitszeiten diskriminiert zu fühlen. In Zusammenhang mit dem Sonderurlaub, war sich aber selbst der AS nicht sicher, ob diese in Zusammenhang mit seiner Religion stehe.

Der Senat stellt fest, dass diese im mündlichen, als auch im schriftlichen Vorbringen des AS genannten Diskriminierungshandlungen (Verweigerung des Sonderurlaubes, „längere“ Arbeitszeiten, „unbelohnter“ Botengang) nicht in Zusammenhang mit der Religion des AS stehen.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG ist es dem Dienstgeber somit gelungen dem Senat darzulegen, dass A nicht wegen seines muslimischen Glaubens gemobbt oder anders diskriminiert worden ist. Gemäß den Beweislastregeln des B-GIBG ist der Senat zur Auffassung gelangt, dass A nicht aufgrund der Religion gemäß § 13 B-GIBG diskriminiert wurde.

Wien, August 2017