



Wie gut muss eine langjährig beschäftigte Reinigungskraft deutsch sprechen?

Frau C ist seit mehr als zehn Jahren als Reinigungskraft bei einem Unternehmen beschäftigt. Sie verrichtet ihre Arbeit in einem Krankenhaus. Nachdem es dort mit Frau K, der neuen Koordinatorin für Hygiene, zu einem Zwischenfall gekommen ist, beschwert sich Frau K beim Arbeitgeber von Frau C über deren Deutschkenntnisse. Die Reinigungsfirma versucht zunächst, Frau C zu versetzen, kündigt sie aber schließlich. Frau C fühlt durch das Verhalten von Frau K und die Vorgangsweise der Reinigungsfirma diskriminiert und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Situation

Frau C ist österreichische Staatsbürgerin türkischer Herkunft. Seit mehr als zehn Jahren arbeitet sie als Reinigungskraft für das gleiche Unternehmen. In dieser ganzen Zeit hat es keine nennenswerten Beschwerden über die Qualität ihrer Arbeit oder über das Niveau ihrer Deutschkenntnisse gegeben.

Aufgrund eines Personalwechsels beginnt Frau K ihre Tätigkeit als Koordinatorin für Hygiene in dem Krankenhaus, in dem Frau C bereits mehrere Jahre hindurch als Reinigungskraft eingesetzt ist. Frau K ist dafür verantwortlich, die Qualität der Arbeit der Reinigungsunternehmen zu kontrollieren. Während einer Schicht von Frau C nimmt Frau K eine dieser Kontrollen der Reinigungsarbeiten vor, kann aber Frau C nicht gleich finden. Nach einer Suche von etwa 15 Minuten trifft Frau K auf Frau C und fordert sie verärgert auf, sich zu erklären. Frau C ist von der Situation so überrumpelt, dass ihr die Worte fehlen. Frau K zieht daraufhin einen Kollegen von Frau C hinzu, der für Frau C dolmetschen soll. Frau C hat sich aber bereits wieder gefasst und antwortet selbst auf die Fragen von Frau K. Sie erklärt, dass sie mit der Reinigung des ihr zugewiesenen Bereichs beschäftigt gewesen sei. Damit scheint das Gespräch abgeschlossen und die Situation geklärt.

Kurz darauf wird Frau C allerdings mitgeteilt, dass sie nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werde. Frau K hatte sich bei der Reinigungsfirma über mangelnde Deutschkenntnisse von Frau C beschwert und sich gegen ihren weiteren Einsatz in den Räumlichkeiten des Krankenhauses ausgesprochen. Die Reinigungsfirma bietet Frau C daraufhin den Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz an. Dieses Angebot lehnt Frau C ab, weil die damit verbundenen Arbeitszeiten nicht mit den Zeitpunkten vereinbar sind, zu denen sie ihre Kinder abholen muss. In der Folge kommt es zur Kündigung von Frau C.

Frau C fühlt sich ungerecht behandelt. Es ist für sie nicht verständlich, worin ihr Fehlverhalten gelegen haben soll. Mehr als zehn Jahre hatte es nie Probleme mit ihrer Arbeit und ihren Deutschkenntnissen gegeben. Durch die unverhältnismäßige Reaktion fühlt sie sich persönlich gekränkt und in ihrer Würde verletzt. Daher wendet sie sich mit der Bitte um Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert Frau C über ihre rechtlichen Möglichkeiten und schickt mit ihrem Einverständnis ein Interventionsschreiben an die Reinigungsfirma. In einer Stellungnahme weist die Reinigungsfirma alle Vorwürfe von sich und führt aus, dass Frau C auf Wunsch des Krankenhauses nicht mehr als Reinigungskraft dort tätig sein könne, weil ihre Deutschkenntnisse dafür nicht ausreichend seien und es diesbezüglich Beschwerden gegeben habe. Man habe ihr eine andere Stelle angeboten, diese habe sie aber nicht angenommen. Daher habe man Frau C gekündigt.

Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt Frau C einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein, um überprüfen zu lassen, ob eine Diskriminierung auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorliegt. In ihrem Prüfungsergebnis stellt die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung von Frau C auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Reinigungsfirma fest.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts¹, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.² Vom Schutzbereich umfasst sind unter Anderem Diskriminierungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, wie beispielsweise Versetzungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, sowie Diskriminierungen bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Senat II der Gleichbehandlungskommission ist in seinem Prüfungsergebnis der Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft gefolgt, die eine Diskriminierung von Frau C vermutete, und hat eine mittelbare Diskriminierung von Frau C auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch die Reinigungsfirma festgestellt.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt gemäß Gleichbehandlungsgesetz dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die beispielsweise einer ethnischen Gruppe angehören, 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 Ziels angemessen und erforderlich.³

Das Erfordernis von Deutschkenntnissen nimmt zwar nicht unmittelbar Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit von Frau C, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass in der Gruppe der in der Türkei geborenen österreichischen StaatsbürgerInnen Deutschkenntnisse in einem geringeren Ausmaß vorliegen als dies bei in Österreich geborenen StaatsbürgerInnen der Fall ist. Insofern hat die Forderung nach Deutschkenntnissen einen mittelbaren Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit von Frau C.

¹ § 3 Abs 1 GIBG idF BGBl. I Nr. 40/2017

² § 17 Abs 1 GIBG idF BGBl. I Nr. 40/2017

³ § 5 Abs 2 GIBG idF BGBl. I Nr. 40/2017



Im nächsten Schritt hatte Senat II der Gleichbehandlungskommission zu prüfen, ob das Erfordernis von Deutschkenntnissen bei Reinigungskräften in einem Krankenhaus ein rechtmäßiges Ziel darstellt und die Mittel zu Erreichung dieses Ziel angemessen und erforderlich sind. Das Krankenhaus rechtfertigt die Anforderung damit, dass Hygienevorschriften einzuhalten seien, das Reinigungsunternehmen hingegen begründet seine Vorgangsweise im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission damit, dass es sich bei der Anforderung besserer Deutschkenntnisse um einen KundInnenwunsch gehandelt habe, dem entsprochen wurde, um das Krankenhaus als Kunden nicht zu verlieren.

Senat II der Gleichbehandlungskommission führt in seinem Prüfungsergebnis dazu aus, dass es zwar ein rechtmäßiges Ziel darstellen kann, einem KundInnenwunsch oder einer bestimmten KundInnenerwartung zu entsprechen, aber nur, sofern dieser Wunsch mit den Vorgaben des Gleichbehandlungsgesetzes übereinstimmt. Andernfalls könnte mit der Begründung „KundInnenerwartung“ jede diskriminierende Vorgangsweise von ArbeitgeberInnen gerechtfertigt und damit die Wirksamkeit des Gleichbehandlungsgesetzes untergraben werden. Diskriminierenden KundInnenwünschen darf daher nicht nachgekommen werden. Sie können keine Rechtfertigung für eine bestimmte Vorgangsweise darstellen. Nur so könne dem Gleichbehandlungsgebot im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis effektiv Wirksamkeit verliehen werden.

Hinsichtlich der Einhaltung von Hygienebestimmungen führt der Senat aus, dass Frau C bereits mehr als zehn Jahre am gegenständlichen Arbeitsplatz tätig gewesen sei, ohne dass es je Probleme mit ihren Deutschkenntnissen gegeben hätte, auch nicht im Hinblick auf Hygienevorschriften. Gerade in der Reinigungsbranche sei ein hoher Anteil an Personen mit Migrationshintergrund tätig, die eine andere Sprache als Deutsch als Erstsprache haben. Insofern erscheine das Abstellen auf ein zu hohes Niveau an Deutschkenntnissen auch im Hinblick auf Hygienevorschriften als überzogen und unverhältnismäßig.

Die Versetzung und in weiterer Folge die Kündigung von Frau C wurden mit ihren nicht ausreichenden Deutschkenntnissen begründet. Da die im gegenständlichen Fall nicht gerechtfertigte Anforderung auch der Grund für die später ausgesprochene Kündigung war, stellte Senat II der Gleichbehandlungskommission fest, dass sowohl die Versetzung, als auch die Kündigung von Frau C eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots darstellen.