



„Fremd“ klingender Name als Bewerbungshindernis

Frau T., eine österreichische Staatsbürgerin türkischer Herkunft, bewirbt sich um eine ausgeschriebene Stelle als Zahnarztassistentin. Die Zahnärztin zieht die Einladung zum Vorstellungsgespräch wieder zurück, als sie auf Grund des „fremd“ klingenden Vor- und Nachnamens der Bewerberin zu dem Schluss kommt, es könnte sich um eine Person türkischer Herkunft handeln. Auf die konkrete Frage der Bewerberin bestätigt die Zahnärztin, dass sie in ihrer Praxis keine Person türkischer Herkunft beschäftigen möchte.

Situation

Frau T. lebt seit ihrem 3. Lebensjahr in Österreich und besitzt die österreichische Staatsbürgerschaft. Sie absolviert ihre Schul- und Berufsausbildung in Österreich, schließt eine Ausbildung zur Zahnarztassistentin ab und sammelt einige Jahre Berufserfahrung. In einer Regionalzeitung entdeckt sie eine Stellenausschreibung für eine zahnärztliche Assistentin bei der Zahnärztin Frau Dr.ⁱⁿ B. und nimmt noch am selben Tag telefonisch Kontakt mit ihr auf.

Frau T. bekundet ihr Interesse an der offenen Stelle und geht kurz auf ihre Qualifikation ein. Die Zahnärztin zeigt sich interessiert an der Bewerberin und schlägt vor, einen Termin für ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren. Bei der Terminvereinbarung wird Frau T. ersucht, ihren vollständigen Namen bekannt zu geben. Nachdem Frau T. ihren Namen genannt hat, verstummt die Zahnärztin kurz und erkundigt sich dann, ob Frau T. denn „von hier sei...?“



Nachdem Frau T. zweisprachig aufgewachsen ist und kein Akzent hörbar ist, war für Frau Dr.ⁱⁿ B. bis zu diesem Zeitpunkt nicht erkennbar, dass es sich um eine Bewerberin mit Migrationshintergrund handelt. Frau T. gibt zur Antwort, dass sie österreichische Staatsbürgerin mit türkischen Wurzeln sei.

Daraufhin teilt Frau Dr.ⁱⁿ B. ihr mit, dass sie nicht beabsichtige, Türkinnen in ihrer Praxis zu beschäftigen. Als Frau T. wissen möchte, ob generell keine „ausländischen Personen“ gewünscht sind oder ob diese Haltung nur gegenüber türkischen Personen eingenommen wird, stellt Frau Dr.ⁱⁿ B. klar, dass dies ausschließlich für türkische Personen gelte.

Frau T.s Hinweis, dass sich ihre Anstellung auch positiv auf die Praxis auswirken könnte, weil Frau Dr.ⁱⁿ B. auf ihre Türkischkenntnisse zurückgreifen könne, bleibt unbeachtet. Die Zahnärztin beendete das Gespräch mit dem neuerlichen Hinweis, dass sie definitiv keine Person mit türkischem Migrationshintergrund in ihrer Praxis beschäftigen werde und es jetzt auch keinen Sinn mehr mache, ein Vorstellungsgespräch zu führen.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Nach einem ausführlichen Beratungsgespräch ersucht Frau T. die Gleichbehandlungsanwaltschaft, ein Interventionsschreiben an Frau Dr.ⁱⁿ B. zu richten. In einer äußert knappen schriftlichen Stellungnahme bestreitet Frau Dr.ⁱⁿ B. ihre Fragen zu Name und Herkunft der Bewerberin nicht. Die Absage wird allerdings damit begründet, dass Frau T. keine zahntechnischen Fähigkeiten vorweisen könne und über eine kürzere Praxiserfahrung verfüge als ihre neue Mitarbeiterin.

Da keine Bereitschaft zu einer gütlichen Lösung in Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes besteht, bringt Frau T. mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Dienstverhältnisses bei der Gleichbehandlungskommission ein.



Die Gleichbehandlungskommission stellt im Prüfungsergebnis fest, dass eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt, begründet dies mit dem glaubhaften Vorbringen von Frau T. und empfiehlt Frau Dr.ⁱⁿ B. die Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.¹

Dieser Aufforderung kommt die Zahnärztin jedoch nicht nach. Auch ein weiteres Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft führt nicht zur Zahlung eines Schadenersatzes.

Frau T. sieht sich deshalb mit der Situation konfrontiert, dass sie den Gerichtsweg beschreiten muss, um ihren Schadenersatzanspruch nach dem Gleichbehandlungsgesetz durchzusetzen. Auf Grund der guten Erfolgsaussichten durch das eindeutige Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission erhält Frau T. eine Rechtsschutzzusage der Arbeiterkammer. Nach Klageeinbringung durch die Arbeiterkammer beim Arbeits- und Sozialgericht wird ein gerichtlicher Vergleich in der Höhe von € 400,-- abgeschlossen.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der Begriff der „ethnischen Zugehörigkeit“ ist weit auszulegen. Vom Schutzbereich umfasst sind Personen, die als „fremd“ im Unterschied zur jeweiligen Mehrheit wahrgenommen und aus diesem Grund ungleich behandelt werden. Häufige Anknüpfungspunkte sind Hautfarbe, Herkunft, Religion, Sprache, Kultur oder Gebräuche.

Im konkreten Fall kam es zu einer Ungleichbehandlung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses wegen Frau T.s türkischer Herkunft, die der potentiellen Arbeitgeberin erst durch Nennung des Vor- und Nachnamens bekannt wurde.²

Obwohl es sich um ein nur wenige Minuten dauerndes Telefonat handelte und Frau T. keine Beweise oder Auskunftspersonen zum Vorfall zur Verfügung standen, konnte sie ihre Diskriminierung vor der Gleichbehandlungskommission glaubhaft machen.

¹ Das Prüfungsergebnis zum Nachlesen: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=44672>

² Gem. § 17 Abs 1 Z 1 GIBG



Dies ist auf ihre detaillierten, widerspruchsfreien Ausführungen zum Vorfall zurückzuführen und den glaubhaften Eindruck, den Frau T. vermittelte. Frau Dr.ⁱⁿ B. brachte im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission als Begründung für ihre Absage an Frau T. Juni 12 neuerlich vor, dass Frau T. im Unterschied zu ihrer Mitbewerberin über keine zahntechnischen Fertigkeiten verfüge und weniger Praxisjahre vorweisen könne. Da aber weder Bewerbungsunterlagen übermittelt wurden, noch ein Vorstellungsgespräch geführt wurde, war dieser Vergleich gar nicht möglich. Auf die Notwendigkeit einer zusätzlichen Ausbildung wurde auch im Stelleninserat nicht hingewiesen. Zusätzlich zu ihren Argumenten in der Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwaltschaft behauptete Frau Dr.ⁱⁿ B. während des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, dass Frau T. persönlich in ihrer Praxis vorgesprochen und sie hartnäckig in Beschlag genommen habe. Diese Behauptung wurde von der Gleichbehandlungskommission nicht für glaubwürdig erachtet.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht im Fall einer Diskriminierung bei der Begründung eines Dienstverhältnisses durch Nichtberücksichtigung der Bewerbung einen Schadenersatzanspruch von höchstens € 500,-- vor.³

Trotz der langen Verfahrensdauer, die sich durch die Kombination der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission und bei Gericht ergeben hat, ist Frau T. mit dem Ergebnis zufrieden und sieht es als große Genugtuung an, dass die Gleichbehandlungskommission ihre Ausführungen für glaubhaft erachtet und das Vorliegen einer Diskriminierung bestätigt hat.

³ Gem. § 26 Abs 1 Z 1 GIBG