

# „Ausländisches Diplom? Dann lieber nicht.“

Fall des Monats Oktober 2019

## Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Frau P ist **rumänische Staatsbürgerin** und hat in der rumänischen Hauptstadt Bukarest **Pharmazie** studiert. Nach ihrem Abschluss arbeitete sie in öffentlichen Apotheken in Bukarest und leitete für fast zwei Jahre eine Apotheke. 2011 zog sie mit ihrem Mann nach Deutschland, wo sie die Approbation (Anerkennung) ihres rumänischen Studienabschlusses beantragte und ohne weitere Auflagen erhielt. In den Jahren 2012 bis 2018 arbeitete sie als Apothekerin in Deutschland. Seit Anfang 2019 lebt Frau P mit ihrem Mann und ihrem Kind in **Österreich**. Sie spricht sehr gut Deutsch. Auch in Österreich beantragte sie die **Anerkennung** (Nostrifikation) ihres Pharmazie-Abschlusses und erhielt im Frühling einen positiven Bescheid von der Österreichischen Apothekerkammer. Mit diesem Bescheid wurde ihr auch die **allgemeine Berufsberechtigung** für die Ausübung des Berufs der Apothekerin erteilt.

Frau P **bewirbt** sich bei verschiedenen Apotheken, wird jedoch meist ohne Angabe von Gründen abgelehnt. Eine Apothekerin teilt ihr schließlich mit, dass sie **nur Apotheker\_innen mit „österreichischem Diplom“** einstellen würde, da die „Lehrinhalte nicht gleichwertig“ seien. Frau P will jedoch noch nicht aufgeben und erklärt, dass sie gerne zu einem Fachgespräch zur Verfügung stehe. Außerdem bietet sie an, drei Monate zum Gehalt einer Aspirantin zu arbeiten, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Die Apotheke lehnt ab, Frau P ist enttäuscht. Als sie wenige Monate später sieht, dass die Apotheke die Stelle nach wie vor ausgeschrieben hat, fühlt sie sich vor den Kopf gestoßen und ihr Verdacht, dass das etwas mit ihrer Herkunft zu tun haben könnte, wächst. Sie wendet sich an die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** (GAW). Diese klärt die Apothekerin über das **Diskriminierungsverbot** auf. Die Apothekerin schaltet den Apothekerverband ein, um ihre Position gegenüber der GAW zu vertreten. Schließlich kann die GAW mit dem Apothekerverband einen **Vergleich** aushandeln. Frau P erhält **Schadenersatz**.

## Hintergründe

### „Nur mit österreichischem Diplom“ – eine mittelbare Diskriminierung

Die Apothekerin teilte Frau P mit, dass sie nur Apotheker\_innen mit österreichischem Diplom anstellen möchte, da sie schlechte Vorerfahrungen mit Apotheker\_innen hat, die ihren Abschluss im Ausland gemacht hatten. Könnte diese Anforderung diskriminierend sein? Es wird nicht unmittelbar auf Frau Ps ethnische Zugehörigkeit Bezug genommen. Das GIBG verbietet allerdings auch **mittelbare Diskriminierungen**. Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren“ herangezogen werden, die aber Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen oder benachteiligen können. Ausgenommen sind Fälle, in denen die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.“ (§ 19 Abs 2)

Bei der Anforderung, **ausschließlich Personen mit einem Pharmazie-Abschluss einer österreichischen Universität** anzustellen, handelt es sich der Einschätzung der GAW nach um eine ebensolche „**neutrale**“ **Vorschrift**. Betroffen von dieser Vorschrift sind nämlich zu einem Großteil Personen, die über keine österreichische Staatsbürgerschaft verfügen.

Diese Anforderung kann aus Sicht der GAW auch **nicht sachlich gerechtfertigt** werden. Die von der Österreichischen Apothekerkammer durchgeführte Anerkennung ausländischer Befähigungsnachweise macht Ausbildungsinhalte vergleichbar. Die Österreichische Apothekerkammer hat sowohl die fachliche Kompetenz als auch die hoheitliche Autorität, Ausbildungsinhalte zu vergleichen und festzustellen, ob eine Vergleichbarkeit vorliegt und ein ausländischer Abschluss anzuerkennen ist. Falls notwendig, können für die Anerkennung ihres Abschlusses von den Antragsteller\_innen noch weitere Nachweise gefordert werden. Es kann nicht der **Sinn eines solchen Anerkennungsverfahrens** sein, dass sich einzelne Apotheken über die Entscheidung der Österreichischen Apothekerkammer hinwegsetzen und ausländische Abschlüsse pauschal als „nicht gleichwertig“ beurteilen und in Folge Bewerbungen von Personen mit nicht-österreichischem Diplom pauschal ablehnen. Auch steht dies in einem Widerspruch **zum Grundsatz der Arbeitnehmer\_innen-Freizügigkeit**.<sup>1</sup> Ein Bewerbungsgespräch hätte im vorliegenden Fall die Möglichkeit geboten, sich ein zumindest grobes Bild von Frau Ps Kenntnissen zu machen. Auch hätte sie konkret zu fachlichen Fragen

---

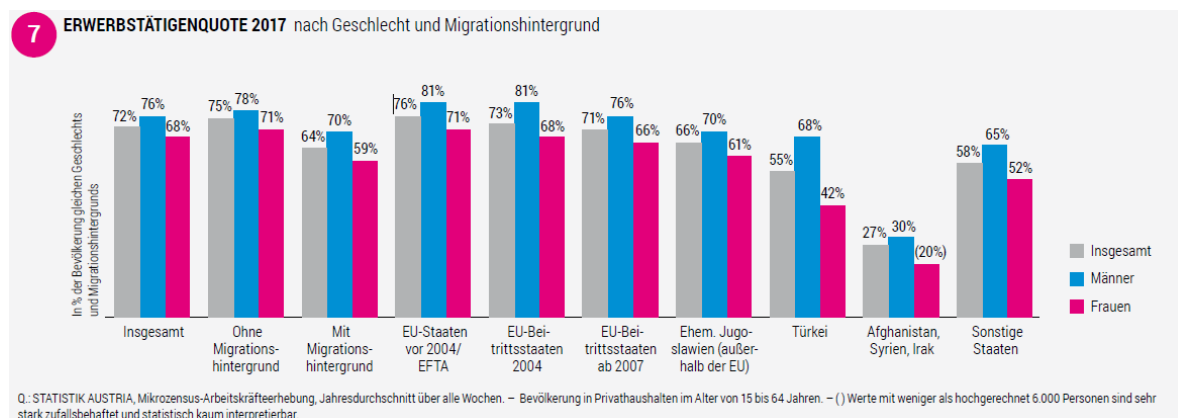
<sup>1</sup> EU-Bürger\_innen dürfen in jedem Mitgliedstaat der Europäischen Union arbeiten, also den Ort ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit frei wählen. Dieses Recht ergibt sich aus der Arbeitnehmer/innen/freizügigkeit ( [Artikel 45 AEUV](#) – Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, konkretisiert durch die [VO 492/2011](#) und die [RL 2014/54/EU](#) ).

befragt werden können. Sie wurde jedoch trotz sehr guter Qualifikationen nicht einmal zu einem Gespräch eingeladen.

### Fuß fassen am österreichischen Arbeitsmarkt

Frau P hat ihren **Lebensmittelpunkt** nach Österreich verlegt. Sie möchte in Österreich arbeiten und hier ihren **Beruf ausüben**. Sie ist sehr motiviert, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und bringt eigentlich **beste Voraussetzungen** mit: Einen in Österreich **anerkannten, akademischen Abschluss** in einem gesuchten Berufsfeld aus einem **EU-Mitgliedsstaat**, einschlägige und langjährige **Qualifikation**, sehr gute Deutschkenntnisse sowie – für die Arbeit mit Kund\_innen wesentlich – eine offene und herzliche Art. Dennoch fällt es ihr schwer, Fuß zu fassen – in einem Zeitraum von sechs Monaten erhält sie knapp 30 Absagen, die meisten ohne Angabe von Gründen. Die GAW teilt ihre Vermutung, dass dies zumindest teilweise an **Vorbehalten gegen ihre osteuropäische Herkunft bzw. Ausbildung** liegen könnte.

Mit dieser Herausforderung ist Frau P nicht alleine: **Personen mit Migrationshintergrund** stehen in geringerem Maße als Österreicher\_innen im Erwerbsleben. So lag die **Erwerbstätigenquote** von 15- bis 64-jährigen Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2017 bei 64%, jene der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund dagegen bei 75%. EU-Bürger\_innen sind wesentlich stärker in den Arbeitsmarkt integriert als Drittstaatsangehörige.<sup>2</sup> Auch das **Geschlecht** spielt eine Rolle: **Frauen** mit Migrationshintergrund sind häufiger erwerbslos als Männer mit Migrationshintergrund und arbeiten öfter unter ihrer Qualifikation.<sup>3</sup>



<sup>2</sup> Statistik Austria/BMEIA/BMI/ÖIF: *Statistisches Jahrbuch Migration und Integration 2018*, 54f.

<sup>3</sup> Gudrun Ostermann, *Verbesserungen bei Anerkennung der Qualifikationen von Migranten*, *Der Standard* vom 10.11.2014.

## Fazit

### Vergleichsverhandlung auf „neutralem Boden“

Nach Ansicht der GAW lag im Fall von Frau P ein Verstoß gegen das GIBG vor: eine **Diskriminierung bei der Begründung** eines Arbeitsverhältnisses. Frau P steht daher ein Anspruch auf **Schadenersatz** zu. Dieser beträgt **mindestens zwei Monatsentgelte**, wenn man davon ausgeht, dass Frau P die Stelle nur deshalb nicht erhalten hat, weil sie ein rumänisches Diplom hat. Die GAW tritt daher an die Apotheke heran und klärt ab, ob diese zu einer vergleichswisen Zahlung bereit ist. Die Apotheken-Leiterin wendet sich an ihre Interessensvertretung (den Apothekerverband), der sie rechtlich vertritt. Schließlich ist eine Einigung auf eine Summe, die zwei Monatsentgelten entspricht möglich.

Die Erfahrung der GAW zeigt, dass **Vergleichsverhandlungen** dann von Erfolg getragen sind, wenn die **Rahmenbedingungen** eine sachliche und professionelle Verhandlung ermöglichen. Interessensvertretungen von Arbeitgeber\_innen erweisen sich hier als sehr hilfreich, da sie die Interessen ihres Mitglieds vertreten und den Fall mit juristischer Sachkunde behandeln.

### Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Gleichbehandlungsanwaltschaft,

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Wien, 2019. Stand: 8. Mai 2020

Telefon: +43 1 532 02 44, Nulltarif: 0800 20 61 19

E-Mail: [gaw@gaw.gv.at](mailto:gaw@gaw.gv.at)