



Vom Gebot und Verbot des Fastens

Herr A. ist seit beinahe einem Jahr als Betriebselektriker in einem Wiener Unternehmen tätig, als der Fastenmonat Ramadan bevorsteht. Wie jedes Jahr will Herr A. als gläubiger Muslim diese Zeit fastend verbringen.

Der Geschäftsführer teilt ihm jedoch mit, dass er es nicht dulden werde, wenn Herr A. während der Arbeitszeit nichts esse und insbesondere nichts trinke. Wenn Herr A. weiterhin auf das Fasten bestehe, komme nur eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Frage...

Situation

Jedes Jahr hält sich Herr A. während des Ramadan an das religiöse Fastengebot und verzichtet tagsüber auf Nahrung und Flüssigkeit. In seiner 21-jährigen Berufslaufbahn als Elektriker hat es dabei nie Probleme mit den jeweiligen ArbeitgeberInnen gegeben. Herr A. hat die an ihn gestellten Aufgaben immer in gewohnter Weise erledigt und war in seinem Tätigkeitsbereich uneingeschränkt einsetzbar.

Seit fast einem Jahr ist er nun als gelernter Stahlbauschlosser und Elektroanlagentechniker in der Firma S. beschäftigt und dort mit vier Kollegen für die Wartung und Reparatur der Maschinen verantwortlich. Die Zusammenarbeit ist problemlos, es gab nie Beanstandungen seiner Arbeit durch seinen direkten Vorgesetzten oder den Geschäftsführer.

Am zweiten Arbeitstag während des Ramadan bittet ihn der Geschäftsführer in einem Gespräch um nähere Informationen zum Ramadan. Herr A. gibt Auskunft darüber, dass gläubige MuslimInnen im Ramadan-Monat zwischen Sonnenaufgang und Sonnenuntergang keine Mahlzeiten und Flüssigkeiten zu sich nehmen. Daraufhin wird Herr A. vom Geschäftsführer darauf hingewiesen, dass er es nicht dulden werde, wenn während der Arbeitszeit nicht gegessen und getrunken wird. Widrigenfalls müsse er Zweifel an der Arbeitsleistung in dieser Zeit haben und werde das Arbeitsverhältnis beenden. Herr A. betont, dass er in seinen bisherigen Tätigkeiten noch nie Probleme mit dem Fasten gehabt hätte und auch diesmal nicht von dem religiösen Gebot abgehen wolle, aber bereit sei, Erkundigungen über mögliche Ausnahmen vom Fastengebot einzuholen.

Am Nachmittag dieses Tages kontaktiert Herr A. vereinbarungsgemäß einen hohen religiösen Vertreter des Islam und erfährt von diesem, dass die Tätigkeit als Betriebselektriker ohne Vorliegen gesundheitlicher Beschwerden keine Ausnahme zulasse. Diese Auskunft teilt er dem Geschäftsführer am darauffolgenden Tag mit und



verweist neuerlich auf seine religiöse Pflicht, die er unbedingt einhalten möchte. Der Geschäftsführer wiederholt seine Absicht, das Arbeitsverhältnis zu beenden, sollte Herr A. nicht auf das Fasten verzichten. Er macht außerdem deutlich, dass Herr A. auch während der Kündigungsfrist regelmäßig essen und trinken müsse. Da dies aber für Herrn A. eine Verletzung seiner religiösen Verpflichtung darstellen würde, schlägt er dem Geschäftsführer stattdessen vor, während der Kündigungsfrist seinen Resturlaub zu konsumieren. Das lehnt der Geschäftsführer ab und drängt auf eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses noch mit diesem Tage. In Ermangelung einer Alternative und auf Druck des Arbeitgebers unterzeichnet Herr A. die einvernehmliche Auflösung und verlässt noch am selben Tag seinen Arbeitsplatz.

Verlauf der Beratung

Herr A. wendet sich zuerst an die Arbeiterkammer. Diese richtet ein Interventionsschreiben an den Arbeitgeber und weist auf eine vermutete Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit hin. In der Stellungnahme des Unternehmens wird eine Diskriminierung bestritten. Es habe sich nur um ein unglückliches Zusammenfallen der schon länger getroffenen Unternehmensentscheidung, das Arbeitsverhältnis mit Herrn A. aufgrund mangelnder Arbeitsleistung aufzulösen, mit dem Beginn des Ramadan gehandelt. Das Unternehmen habe schon zuvor beabsichtigt, sich nach den Sommermonaten von Herrn A. zu trennen. Darüber hinaus sei kein Druck auf Herrn A. ausgeübt worden, vielmehr sei es sein ausdrücklicher Wunsch gewesen, das Arbeitsverhältnis in dieser Form zu beenden, während dem Unternehmen viel an einer Zusammenarbeit bis zum Ende der Kündigungsfrist gelegen wäre. Zu Vergleichsgesprächen war der Arbeitgeber nicht bereit.

In weiterer Folge nimmt Herr A. Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf. Nach Abklärung der rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten entscheidet sich Herr A. für die Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission.

Im mittlerweile vorliegenden Prüfungsergebnis hält der Senat II der Gleichbehandlungskommission fest, dass eine Diskriminierung des Betroffenen aufgrund seiner Religionszugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der Ramadan zählt zu den fünf Säulen des Islam. Das bedeutet, dass gläubige MuslimInnen auf seine Einhaltung zu achten haben. Er wird einmal jährlich 29 Tage lang begangen. Gläubige MuslimInnen nehmen in dieser Zeit zwischen Sonnenaufgang und Sonnenuntergang keine Mahlzeiten oder Flüssigkeiten zu sich. Davon ausgenommen sind alte, schwangere und kranke Personen. Die Einhaltung des Ramadan stellt daher für einen gläubigen Muslim wie Herrn A. eine religiöse Verpflichtung dar.



Herr A. ist schon seit 21 Jahren als Stahlbauschlosser und Betriebselektriker tätig und hielt auch bei seinen früheren Arbeitgebern jährlich den Ramadan ein. Er war währenddessen immer arbeitsfähig und hatte keine körperlichen Beschwerden, die ihn an der Dienstverrichtung gehindert hätten.

Das Gleichbehandlungsgesetz knüpft Rechtsfolgen an die diskriminierende Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nicht nur dann, wenn die Beendigung einseitig durch den Arbeitgeber erfolgt wie im Falle einer Arbeitgeber-Kündigung oder Entlassung, sondern auch dann, wenn jemand auf Druck des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin beispielsweise eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses akzeptiert. Es wird somit weniger auf die Form der Erklärung als vielmehr darauf abgestellt, wer ursprünglich die Beendigungsabsicht zum Ausdruck brachte.

Im vorliegenden Fall ging der einvernehmlichen Auflösung die Absicht des Arbeitgebers voraus, das Dienstverhältnis durch Kündigung zu beenden. Da aber auch die Kündigungsfrist in die Zeit des Ramadan gefallen wäre und sich für Herrn A. daher an seiner religiösen Verpflichtung, zu fasten, nichts geändert hätte, machte er dem Arbeitgeber den Vorschlag, während der Kündigungsfrist den Resturlaub zu konsumieren. Mit dieser Lösung war der Geschäftsführer jedoch nicht einverstanden. Dieser wollte vielmehr das Arbeitsverhältnis so rasch wie möglich beenden. Da kein Entlassungsgrund vorlag, blieb, um eine sofortige Beendigung zu bewirken, als rechtliche Möglichkeit nur mehr die vom Arbeitgeber vorgeschlagene einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Diese Variante entsprach zwar keineswegs dem Wunsch von Herrn A. Er hatte aber inzwischen zur Kenntnis genommen, dass sein Arbeitgeber ihm die Einhaltung der religiösen Fastenpflicht nicht gestatten wollte, und stimmte daher notgedrungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu.

Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission brachte der Arbeitgeber vor, dass nicht der Wunsch, den Ramadan einzuhalten, ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei, sondern mangelhafte elektrische und elektronische Kenntnisse von Herrn A. Diese fehlende Eignung des Herrn A. habe sich zwar rasch gezeigt, sei Herrn A. jedoch niemals mitgeteilt worden, da es für einen Mitarbeiter schließlich demotivierend sei, ein solches Feedback zu erhalten.

Weil der Geschäftsführer die nicht zufriedenstellende Arbeitsleistung als „Hauptgrund“ für die Beendigung bezeichnete, wurde für die Kommission deutlich, dass noch ein anderer Grund für die Beendigung vorliegen müsse, der aber vom Geschäftsführer nicht präzisiert wurde. Allerdings bestätigte er im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, dass die zeitliche Nähe zwischen der Mitteilung der Absicht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, und dem Beginn des Ramadan eine „schiefe Optik“ ergebe.

Der Geschäftsführer bestritt auch nicht, dass er keine Akzeptanz dafür aufbringe, wenn während der Dienstzeit keine Nahrungs- und vor allem Flüssigkeitsaufnahme erfolge. Dies begründete er damit, dass er es im Sinne seiner Fürsorgepflicht und des



Arbeitnehmerschutzes nicht verantworten könne, wenn ein Arbeitnehmer im Hochsommer bei hohen Temperaturen während der Dienstzeit keine Flüssigkeit zu sich nehme.

Obwohl sich der Arbeitgeber bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf ein anderes Motiv – nämlich die angeblich mangelhafte Arbeitsleistung von Herrn A. - stützte, verdient die Frage, ob der ArbeitnehmerInnenschutz Vorrang vor der Ausübung einer religiösen Verpflichtung haben kann, nähere Betrachtung. Im konkreten Fall hatte Herr A. beim Fasten keinerlei gesundheitliche Beschwerden. Daher ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber seiner aus der Fürsorgepflicht resultierenden Verpflichtung nachgekommen ist, indem er auf das erhöhte Gesundheitsrisiko hinwies. Temporäres Fasten ist in verschiedenen Formen (zB als vorösterliches Fasten von ChristInnen, aber auch als medizinisches Heilfasten oder in Form von Diäten) generell weit verbreitet und muss keineswegs immer im religiösen Kontext stehen. In der Regel wird ein solches Fasten vom Arbeitgeber auch nicht bemerkt oder gar vorsorglich verboten. Erst wenn sich Auswirkungen auf die Arbeitsleistung oder die Gesundheit der betroffenen Person zeigen, wird der Arbeitgeber angehalten sein, angemessene Schritte zu setzen.

Das vom Unternehmen vorgebrachte Kündigungsmotiv der mangelnden Arbeitsleistung konnte im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht glaubhaft gemacht werden. Die Gleichbehandlungskommission kam vielmehr zur Überzeugung, dass der einvernehmlichen Auflösung ein diskriminierendes Motiv zugrunde lag, und stellte deshalb eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Herrn A. im Zusammenhang mit seiner Religionszugehörigkeit fest.

Das vollständige Prüfungsergebnis ist in anonymisierter Form auf der Website der Gleichbehandlungskommission veröffentlicht:

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42389>