

Senat II der Gleichbehandlungskommission**Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Frau Dr.in A (in der Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch B (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Antragstellerin brachte in ihrem Antrag im Wesentlichen vor, von der Antragsgegnerin durch Herabwürdigung ihrer Zusatzausbildung als Energetikerin auf Grund ihrer Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein und führte dazu im Wesentlichen folgendes aus:

Vom 1.4.2008 bis zur Kündigung am 10.7.2009 sei sie als Beraterin bei der Antragsgegnerin tätig gewesen. Auf Grund der bei ihrer Bewerbung vorgelegten Unterlagen sei der Antragsgegnerin ihre Tätigkeit als Einzelunternehmerin mit Gewerbeschein – u.a. auch für Prana-Energie-Therapie – bekannt gewesen.

Auf ihre Frage, ob diese Tätigkeit mit einer Beschäftigung bei einer kirchlich dominierten Organisation „verträglich“ sei, habe man ihr zu verstehen gegeben, dass sie lediglich keine KlientInnen therapieren dürfte.

Am 16.6.2009 habe sie den Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herrn C, um ein Mitarbeitergespräch ersucht, da verschiedene Gerüchte in Umlauf gewesen seien, die ihre Arbeit in psychischer Hinsicht bereits beeinträchtigt hätten.

Am 23.6. sei es erstmals „seitens der Geschäftsführung“ zu einer auffallend emotionalen Bemerkung gekommen, wonach ihre – damals unentgeltlich und ohne Gewerbeschein – ausgeübte Tätigkeit als Energetikerin mit ihrer Arbeit bei der Antragsgegnerin möglicherweise nicht vereinbar sei.

Am 10.7.2009 sei es zu einem moderierten Konfliktgespräch gekommen, bei dem es unter anderem um angeblich von ihr verbreitete Gerüchte über ihre fachliche Vorgesetzte, Frau Mag.a D, sowie darum, ob sie KlientInnen der Antragsgegnerin „energetisch behandelt und beraten“ habe, gegangen sei. Eine Behandlung von KlientInnen habe ihrerseits nie stattgefunden, allerdings habe sie mit einigen KlientInnen, die Interesse an Energetik und Esoterik gehabt hätten, darüber gesprochen.

Allein der Umstand, dass Frau Mag.a D überhaupt den Vorwurf erhoben hätte, zeige deren abwertende Einstellung zur Energetik.

Weiters sei es in diesem Gespräch zu Anspielungen von Frau Mag.a D dahingehend gekommen, dass sie ihre energetischen Fähigkeiten missbräuchlich eingesetzt hätte. In weiterer Folge habe man sie eine Garantieerklärung abgeben lassen, keine „Eingriffe auf Mitarbeiter des Teams in telepathischer/energetischer Weise zu unternehmen“.

In diesem Konfliktgespräch habe Frau Mag.a D ihre sofortige Dienstfreistellung verlangt.

Zu ihrer Weltanschauung führt die Antragstellerin im Antrag u.a. aus, dass sie „eine konservativ-wissenschaftliche Ausbildung als Juristin mit gemäßigten holotropen Bewusstseinszuständen, die den Grenzwissenschaften des New-Age zuzurechnen seien, verbinde“. Sie verbinde psychologische Astrologie, Wahrnehmungstraining und Prana-Energie-Therapie, wobei letztere berührungslos erfolge und in bestimmten Fällen auch als Fernbehandlung durchgeführt werden könne, „durch konzentrierte geistige Kraft unter Verwendung von speziellen Farbspiraltechniken (werden) u.a. Energieblockaden gelöst und Selbstheilungskräfte aktiviert“. Wesentlich sei, „dass Kausalzusammenhänge im Sinne der unserer Wissenschaft geläufigen *conditio sine qua non* hierbei nicht feststellbar seien“.

Festzuhalten sei, dass sie sich „nicht in einer anderen Welt befände, von der aus die Aufgaben der gewohnten Welt nicht zu bewältigen seien, sondern vielmehr versuche, ..., die teilweise äußerst unbefriedigenden Zustände der gewohnten Welt durch Einbringung von Ganzheitserfahrungen aus der grenzwissenschaftlichen Welt der

Koinzidenzen zu modifizieren.“ Insofern unterscheide sich ihre Art, „die Welt anzuschauen“, von der Weltanschauung der herkömmlichen Wissenschaften und der des Großteils anderer Menschen.

Ergänzend brachte die Antragstellerin vor, dass – auf Grund einer ihr vor ca. 10 Jahren fälschlich unterstellten Nahebeziehung mit einem ... Theologen und in Folge erfolgtem Mobbing in ihrem damaligen Arbeitsverhältnis – sie - nicht zuletzt auf Grund einer Reaktion von Geschäftsführer C, aus der sie den Schluss gezogen habe, dass dieser den in Rede stehenden Theologen kenne - Grund zur Annahme habe, dass ihre Kündigung bei der Antragsgegnerin durch Kräfte der Kirche forciert worden seien.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass die von der Antragstellerin in ihrem Antrag beschriebene Weltanschauung der Antragsgegnerin nicht bekannt gewesen sei und auch in keinem Zusammenhang mit der Kündigung der Antragstellerin gestanden sei.

Der Kündigungsgrund sei im „gestörten Vertrauensverhältnis“ zwischen der Geschäftsführung, der fachlichen Leitung und den MitarbeiterInnen der Antragsgegnerin und der Antragstellerin gelegen, wobei der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zugestimmt habe.

Erst *nach* der Verständigung des Betriebsrates sei im Zuge des Kündigungsgesprächs von der Antragstellerin selbst deren Weltanschauung thematisiert worden. Die Tätigkeit der Antragstellerin als „Prana-Energetikerin“ sei im Bewerbungsgespräch kurz angesprochen worden, somit bekannt gewesen und sei kein Einstellungshindernis gewesen. Es sei bei der Einstellung vereinbart worden, dass eine solche Therapie an KlientInnen der Antragsgegnerin nicht angewendet werden dürfe.

Die Antragstellerin gab bei ihrer Befragung ergänzend an, dass sie die Prana-Energie-Therapie vereinzelt mit KlientInnen der Antragsgegnerin thematisiert habe. Die ihr zugeschriebenen Gerüchte betreffend das Privatleben ihrer Vorgesetzten seien von ihr nicht verbreitet worden, die sie selbst betreffenden Gerüchte seien durch die Indiskretion eines - durch verwandtschaftliche Verhältnisse mit einer Arbeitskollegin des „jungen Mannes“ verbundenen – Psychologen in den Personenkreis der Antragsgegnerin gekommen.

Hinsichtlich des Umfangs, in dem sie ihre Weltanschauung in das Arbeitsverhältnis zur Antragsgegnerin hineingetragen hätte, gab sie an, dass ihre Prana-Energie-Therapie-Ausbildung beim Einstellungsgespräch thematisiert worden und mit dem Hinweis, dass keine Behandlung von KlientInnen der Antragsgegnerin erfolgen dürfe, abgehandelt worden sei.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin schilderte dem Senat, dass die Antragstellerin zunächst befristet als Beraterin eingestellt worden sei, in weiterer Folge sei mit April 2009 das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt worden.

Die Tätigkeit der Antragsgegnerin bestehe in der Beratung und Begleitung von arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit dem Ziel, entweder ein geeignetes Tätigkeitsgebiet zu finden oder einen - von der Antragsgegnerin begleiteten - Pensionsantrag zu stellen.

Zur Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses mit der Antragstellerin sei es gekommen, weil diese verschiedene Gerüchte – u.a. über ihre Vorgesetzte Frau Mag.a D – verbreitet habe, welche seinerseits – auf Grund der in den Supervisionssitzungen des betroffenen Teams vereinbarten Verschwiegenheit – nicht verifiziert bzw. geklärt werden konnten.

Im moderierten Konfliktgespräch am 8.7.2009 habe sich deutlich gezeigt, dass es völlig unterschiedliche Ansichten und keinen gemeinsamen Nenner gebe. Der damalige Gesprächseinstieg der Antragstellerin sei gewesen, dass sie bedauere, „dass das Team einfach dieses geistige Niveau nicht habe und sich dem nicht stellen könne“.

Im Kündigungsgespräch sei man einhellig der Meinung gewesen, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für alle Seiten nicht mehr denkbar sei.

Er selbst sei erstmals ca. Mitte Mai 2009 mit den Problemen konfrontiert worden, als sich die Antragstellerin mit einem Mobbing-Vorwurf an ihn gewandt und ihn um ein Mitarbeitergespräch ersucht habe.

Anhand eines von der Arbeitskammer entworfenen Fragebogens habe man in diesem Gespräch klären können, dass es sich nicht um Mobbing handle. Anlässlich dieses Gespräches habe er die Antragstellerin gefragt, ob sie schon zuvor Ähnliches erlebt habe – z.B., dass das Gespräch verstumme, wenn sie den Raum betrete. In diesem

Zusammenhang habe ihm die Antragstellerin dann über lange zurückliegende Vorfälle im Zusammenhang mit ihrem damaligen Dienstverhältnis erzählt.

Sie habe ihm ferner erzählt, dass sie zu einem jungen Mann einen energetischen Kontakt aufgebaut habe, nachdem ihr jemand von dessen persönlichen, sexuell motivierten Problemen erzählt habe. Sie habe mit ihm Kontakt aufgenommen – auf irgendeinem Weg sei diese Geschichte dann ins Team bei der Antragsgegnerin gekommen. Es sei teilweise um Dinge gegangen, die für ihn nicht ganz nachvollziehbar gewesen seien – sie habe auch über Verbindungen verschiedener Personen bis hin zum Rechtsvertreter der Antragsgegnerin erzählt.

Er hielt nochmals fest, dass aus Sicht der Antragsgegnerin die im Antrag beschriebene Weltanschauung aus Sicht der Antragsgegnerin nicht im Widerspruch zum GIBG stehe und es von Seiten der Antragsgegnerin keinerlei Behinderungen bei der Ausübung dieses freien Gewerbes gegeben habe. Klar sei gewesen, dass der Auftrag in der Tätigkeit der Antragstellerin bei der Antragsgegnerin nicht in der Ausübung einer heilenden Tätigkeit gelegen sei.

Der Name des in Rede stehenden Theologen sei ihm deshalb bekannt, weil ein Freund von ihm promoviert habe – er kenne den Mann jedoch nicht persönlich. Im Übrigen bestehe auch kein Naheverhältnis der Antragsgegnerin zu ... Kreisen.

Hinsichtlich der Frage, ob die Antragstellerin KlientInnen oder MitarbeiterInnen „energetisch beeinflusst“ habe, legte er dar, dass es dem Vernehmen nach folgende Aussage der Antragstellerin zu einer Kollegin gegeben hätte: „Du weißt ja, ich kann in deinen Energiehaushalt eingreifen“.

Auf Grund der dadurch im Team entstandenen Verunsicherungen habe es den Wunsch der diesbezüglichen ausdrücklichen Zusicherung an die Antragstellerin gegeben.

Die ehemalige Vorgesetzte der Antragstellerin, Frau Mag.a D, bestätigte die Darstellung von Herrn C, dass es im Team eine extreme Unruhe wegen der Antragstellerin gegeben habe. Sie gehe davon aus, dass es offenbar ein längerer Weg gewesen sei, bis die Gerüchte zur Leitung durch gedrungen seien und sie selbst gar nicht über alles Bescheid wisse. Auf Grund des interdisziplinären Ansatzes sei ihr ein gutes Klima im Team sehr wichtig, da es oftmals Fallbesprechungen gäbe. Ihr selbst sei von der Antragstellerin Mobbing vorgeworfen worden, weiters habe diese Gerüchte über ihr angebliches Verhältnis mit dem Rechtsanwalt der

Antragsgegnerin bzw. einem Mitarbeiter verbreitet, was für sie im Hinblick auf das in einem Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensverhältnis nicht tolerierbar gewesen sei.

Ferner habe es auch das Gerücht gegeben, dass die Antragstellerin angeblich in das Energiefeld anderer Personen eindringen könne – was letztlich u.a. dazu geführt habe, dass einige Kolleginnen gemeint hätten, sich nicht mehr mit der Antragstellerin in einen Raum setzen zu wollen, bzw. nichts mehr zu sagen, wenn die Antragstellerin anwesend sei. Auf Grund der enormen Unruhe im Team sei sie daher zur Auffassung gelangt, dass es mit der Antragstellerin „nicht mehr gehe“.

Zu den angeblichen, die Antragstellerin betreffenden Gerüchten – z.B. über ein Verhältnis mit einem jüngeren Mann – gab sie an, dass sie nichts über das Privatleben der Antragstellerin wisse und es ihr im Übrigen egal sei, was diese in ihrer Freizeit mache.

Zur Frage, ob die Antragstellerin über ihre energetischen Fähigkeiten mit KollegInnen gesprochen habe, gab sie an, von einem Fall konkret gehört zu haben. Auch Vorwürfe, dass die Antragstellerin ihre energetischen Fähigkeiten in ihre Beratertätigkeit habe einfließen lassen, seien erhoben worden, wären allerdings nicht verifizierbar gewesen.

Die angebliche Aussage der Antragstellerin, dass sie in den Energiehaushalt einer Kollegin eingreifen könne, sei ebenfalls Thema gewesen.

Insgesamt habe sich für sie auf Grund der Gesamtsituation – der enormen Unruhe und den im Raum stehenden Gerüchten – Handlungsbedarf ergeben, zumal sie einerseits von den Gerüchten selbst betroffen gewesen sei und andererseits auch die übrigen MitarbeiterInnen im Hinblick auf das Arbeitsklima geschützt werden müssten.

Zu dem in diesem Zusammenhang ebenfalls von der Antragstellerin im Verfahren vor der GBK ins Spiel gebrachten Theologen gab sie an, dass ihr dieser Herr gar nicht bekannt sei, auch halte sie es nicht für möglich, dass „.... Kreise“ für die Kündigung der Antragstellerin verantwortlich seien.

Die Ausübung von Prana-Healing bedeute für sie nicht a priori eine Weltanschauung, zumal der Begriff „Weltanschauung“ erst nach dem Mitarbeitergespräch und der Verständigung des Betriebsrates überhaupt Thema geworden sei.

Vom erkennenden Senat wurde ein Religionswissenschaftler als Fachexperte zur Frage, worum es sich bei „Pranic Healing“ eigentlich handle, angehört. Er legte dem Senat dar, dass es sich dabei um eine alternative, in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts auf den Philippinen entwickelte Heilmethode handle und dass Beeinflussungen des Energiehaushaltes von Personen gegen deren Willen nach der ursprünglich gelehrt und zertifizierten Form des „Pranic Healing“ nicht möglich seien. Allerdings seien individuelle Weiterentwicklungen und Adaptionen der ursprünglich entwickelten und vermittelten Form unter AnwenderInnen nicht gänzlich auszuschließen.

Aus religionswissenschaftlicher und traditionsgeschichtlicher Sicht sei eine Zuordnung des Phänomens Prana-Healing zur breiten Strömung der „Esoterik“ möglich, wobei deren Qualifikation als „Weltanschauung“ - aus religionswissenschaftlicher Sicht - durchaus unterschiedlich beurteilt werden könne, da auch in der Religionswissenschaft der Begriff „Weltanschauung“ nicht genau zu definieren sei.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hierzu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder **Weltanschauung**, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

....

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung,

eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Als Vorfrage der Prüfung einer allfälligen Diskriminierung der Antragstellerin war im vorliegenden Fall die Frage, ob die Prana-Energie-Therapie – *in dem Umfang, in dem sie von der Antragstellerin in das Arbeitsverhältnis zur Antragsgegnerin hineingetragen worden ist* – als Weltanschauung im Sinne des GIBG oder als alternative Heilmethode - vergleichbar zum Beispiel mit einer Reiki-Ausbildung – zu qualifizieren war.

Die Materialien zum GIBG geben einige Hinweise zur Bestimmung des unbestimmten Gesetzesbegriffes „Weltanschauung“. Dieser Begriff ist - entsprechend dem Ziel der durch das Gleichbehandlungsgesetz innerstaatlich umgesetzten EU-Richtlinie 2000/78/EG – weit auszulegen und dient als „Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen uä. Leitfassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis“ (siehe Erl. Bemerkungen zur Regierungsvorlage des GIBG). „Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsansätze in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen“.

Bei Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes hatte der erkennende Senat davon auszugehen, dass - nach übereinstimmender Darstellung aller Verfahrensbeteiligten – die Ausbildung der Antragstellerin als „Prana-Energie-Therapeutin“ mehrfach Thema während ihrer Beschäftigung bei der Antragsgegnerin gewesen ist. Es konnte in diesem Zusammenhang auf Grund unterschiedlicher Darstellungen vom Senat nicht hinreichend geklärt werden, wie, von wem und mit welchem Wortlaut – im Raum standen u.a. die Antragstellerin zugeschriebene Aussage „Du weißt, ich kann in deinen Energiehaushalt eingreifen“ – die Bezugnahme auf die genannte Ausbildung tatsächlich erfolgt ist.

Unstrittig ist für den Senat II jedenfalls, dass die im Antrag an den Senat II der GBK erfolgte Darlegung ihrer Weltanschauung dem Arbeitgeber gegenüber nicht in dieser detaillierten Weise erfolgt ist, sondern die verfahrensgegenständliche Problematik - bezogen auf das Arbeitsverhältnis und die Frage, was konkret in dieses von der Antragstellerin hineingetragen worden ist - auf die Thematisierung der „Prana-Energie-Therapie“ zu reduzieren ist, wobei zu bedenken ist, dass die Ausübung dieser Tätigkeit außerhalb des Arbeitsverhältnisses am Beginn desselbigen nach übereinstimmenden Angaben besprochen worden war.

Nach Anhörung des Fachexperten zum Inhalt von „Pranic Healing“ ist der Senat einhellig zur Auffassung gelangt, dass es sich dabei um eine alternative Heilmethode – vergleichbar etwa mit Reiki - nicht jedoch um eine eigene Weltanschauung im Sinne des GIBG handelt.

Da also bereits die Vorfrage, ob es sich bei der Prana-Energie-Therapie – soweit sie Thema im konkreten Arbeitsverhältnis gewesen war – um eine im Kontext des GIBG „geschützte“ Weltanschauung handelt, vom erkennenden Senat zu verneinen war, ist dieser im vorliegenden Fall bei Prüfung der Frage, ob eine Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung vorliegt, zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin vorliegt.