

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/204/13 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag der GAW für Frau A (in der Folge: Antragstellerin) wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die Firma B (in der Folge: Erstantragsgegnerin) und wegen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG durch C (in der Folge: Zweitantragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch den Zweitantragsgegner

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin bei der Erstantragsgegnerin ab 02.09.2013 beschäftigt und ihre Ansprechperson Frau D gewesen sei.

Die Antragstellerin sei für die gesamte Dauer ihrer Beschäftigung an den Zweitantragsgegner als Buffet- und Schankkraft im Ausmaß von 40h/Woche überlassen worden, welcher die Buffets der örtlichen Berufsschule, der HTL und Fachhochschule betreibe. Die Antragstellerin sei ausgebildete Köchin und hätte als

Nachfolgerin von Frau X, der derzeitigen Küchenleiterin, aufgebaut werden sollen. Es sei ihr von Frau Mag.^a E, Vorgesetzte beim Beschäftigterbetrieb, mitgeteilt worden, dass nach zwei Monaten eine Übernahme durch den Beschäftigterbetrieb im Ausmaß von 30 Wochenstunden geplant sei. Der Antragstellerin sei sehr viel daran gelegen gewesen, Arbeitnehmerin des Zweitantragsgegners zu werden, da sie selbst in ... wohne und auf der Suche nach einer langfristigen Anstellung sei. Das Dienstverhältnis sei am 14.10.2013 durch Kündigung seitens der Erstantragsgegnerin beendet worden.

Die Antragstellerin sei der Volksgruppe der Roma zugehörig, was weder bei der Einstellung noch in den ersten beiden Arbeitswochen thematisiert worden sei.

Erst am 14. September 2013 sei die Antragstellerin im Zuge eines Gespräches von Frau F gefragt worden, wo sie denn herkomme bzw. aufgewachsen sei. Sie habe geantwortet, dass sie aus der Gemeinde Y komme, und zwar „von den As“. Für Frau F, die in der Nachbargemeinde von Y aufgewachsen sei, sei in diesem Moment klar geworden, dass die Antragstellerin eine Romni sei. Frau F habe sich plötzlich abweisend verhalten, sei auf Distanz gegangen und sichtlich angewidert gewesen. Sie habe das Gespräch sofort beendet und sei der Antragstellerin den restlichen Tag aus dem Weg gegangen. Binnen kürzester Zeit hätten auch die anderen Kolleginnen Bescheid gewusst. Ab diesem Tag sei die Antragstellerin nur mehr am 27. September 2013 zu einem gemeinsamen Dienst mit Frau F eingeteilt worden.

Ab dem 1. Oktober 2013 sei die Antragstellerin in der ... eingesetzt worden. Sie habe einen Tag zuvor einen Anruf von Frau Mag.^a E erhalten, die ihr die neue Zuteilung und die Arbeitszeiten mitgeteilt habe. An Samstagen habe sie nur bei Veranstaltungen zu arbeiten.

Täglich gegen 10:30 Uhr bringe Frau G, die Tochter von Mag.^a E und Mitarbeiterin, die Gebäcklieferung ins-Buffet. Als diese dort auf die Antragstellerin getroffen sei, habe sie die Lieferung mit Wucht neben dieser abgestellt und gezischt: „Zustände sind das hier!“. Die Antragstellerin habe dies noch nicht auf sich bezogen, sondern gedacht, dass Frau G einen schlechten Tag habe. Frau G habe ihr jedoch kurze Zeit später ausrichten lassen, dass sie ab dem morgigen Tag die Getränke-, Süßigkeiten- und Kaffeeautomaten erst um 10:30 Uhr auffüllen und sie sich ausreichend Zeit dafür nehmen solle. Die Antragstellerin sei verwundert gewesen, denn es sei ihr zuvor erklärt worden, dass die Automaten jedenfalls bis 10:30 Uhr gefüllt sein müssten,

weil dann Schulpause sei. Ihr sei klar geworden, dass die Anweisung deshalb gekommen sei, um ein Zusammentreffen zwischen ihr und Frau E zu vermeiden.

Am 10. Oktober sei Frau Mag.^a E in die Küche gekommen und habe die Antragstellerin aufgefordert zu erklären, warum sie am Freitag, dem 11. Oktober bereits um 14:00 Uhr nach Hause gehen möchte. Diese erklärte, dass ihr Sohn dringend eine Brille benötige, deswegen nicht am Hortausflug teilnehmen werde und sie ihn um 14:00 Uhr vom Hort abholen müsse. Ferner habe sie mit den Kolleginnen ... ausgemacht, dass sie dafür am Samstag arbeiten werde.

Es sei anzumerken, dass es keine detaillierten Dienstpläne gebe und somit die genaue Einteilung größtenteils den Mitarbeiterinnen überlassen werde. Frau Mag.^a E sei sehr wütend geworden, habe den Raum verlassen, sei etwa fünf Minuten später zurückgekehrt und habe der Antragstellerin vorgeworfen, gelogen zu haben. Sie habe sich im Hort erkundigt und die Auskunft erhalten, dass der Hort an Freitagen bis 16:30 Uhr geöffnet habe. Die Antragstellerin habe erneut erklärt, dass dies zwar grundsätzlich richtig sei, aber am 10. Oktober ein Ausflug stattfinde und jene Kinder, die nicht daran teilnehmen, um 14 Uhr abzuholen seien.

Die Antragstellerin habe im Anschluss daran Frau D telefonisch mit der Bitte um einen Gesprächstermin kontaktiert. Bevor sie dieser noch den Anlass für dieses Gespräch nennen habe können, sei sie von Frau D gefragt worden, ob sie noch heute kündigen möchte, was die Antragstellerin erstaunt verneint habe. Es sei ein Gespräch für 14:00 Uhr am selben Tag vereinbart worden. Um ca. 13:45 Uhr sei der Antragstellerin von Frau E persönlich mitgeteilt worden, dass sie am nächsten Tag nicht mehr zu kommen brauche.

Frau D habe ihr anlässlich des vereinbarten Gesprächs mitgeteilt, dass sie bereits am Vormittag mit Frau E telefoniert habe und auch mit dem AMS. Frau D habe der Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen. Der Grund für die Beendigung sei, dass die Antragstellerin einfach nicht „zu ihnen“ (gemeint gewesen sei der Überlasserbetrieb) passen würde, auch wenn ihre Arbeit gut und sie fleißig gewesen sei.

Auf Frage nach dem Grund habe Frau D zur Antwort gegeben, dass die Erstantragsgegnerin vor längerer Zeit einen sehr fleißigen und guten Arbeiter aus Vietnam beschäftigt habe. Frau D habe diesen allerdings nach 14 Tagen wieder von der Baustelle abziehen müssen, weil er Vietnameser war und die anderen ihn dort nicht wollten.

Die Antragstellerin habe sich völlig schockiert gezeigt und gefragt, ob nun auch bei ihr der Grund der Beendigung ihre „Rasse“ sei, denn anders könne sie sich das eben genannte Beispiel nicht erklären. Frau D habe auf den Boden geblickt und versucht den direkten Blickkontakt zu vermeiden und gemeint, dass es *„eben so ist, wie es ist“*. Die Antragstellerin solle „das“ vergessen, Frau D hätte einen anderen Platz für sie.

Als die Antragstellerin gemeinsam mit ihrer Tochter am 14. Oktober Frau D aufgesucht habe, habe sie bekannt gegeben, dass sie keine einvernehmliche Auflösung unterschreiben werde, davon sei ihr abgeraten worden. Die Antragstellerin habe Frau D in diesem Gespräch direkt darauf angesprochen, ob die Beendigung etwas damit zu tun haben könnte, dass sie Romni sei. Dies sei von Frau D zurückgewiesen worden, allerdings habe sie noch einmal das Beispiel des vietnamesischen Bauarbeiters erwähnt. Frau D habe der Antragstellerin entgegen ihrer Ankündigung keinen anderen Arbeitsplatz angeboten und es sei zur Arbeitgeber-Kündigung gekommen.

Die Schwester von Frau A, Frau H, sei seit August 2013 Dienstnehmerin bei beiden Antragsgegner/innen in einer identen Vertragskonstruktion gewesen.

Die Gleichbehandlungsanwältin gehe aufgrund der glaubwürdigen, zeitnahen und detaillierten Schilderungen der Antragstellerin von der Richtigkeit der von ihr getroffenen Aussagen aus und führe wie folgt aus:

Die Beendigung der Überlassung sei im engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Bekanntwerden der Roma-Zugehörigkeit der Antragstellerin zu sehen und stehe somit im Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit.

Im Gespräch am 14. September habe Frau F Kenntnis von ihrer Volksgruppenzugehörigkeit, es habe aufgrund der überschaubaren Betriebsgröße und des sehr guten Verhältnisses von Frau F zu Frau G und Mag.a E nicht lange gedauert, bis diese Bescheid gewusst hätten, dass die Antragstellerin und Frau H Schwestern und der Volksgruppe der Roma zugehörig seien.

Die Antragstellerin sei in weiterer Folge zu solchen Aufgaben eingeteilt worden, die zeitlich ein Zusammentreffen mit Frau G verhinderten sollten. Diese habe ihre Ablehnung gegenüber der Antragstellerin gezeigt und diese „Zustände“ beklagt. Etwa 3½ Wochen nach Bekanntwerden der Roma-Zugehörigkeit habe Frau Mag.a E mitgeteilt, dass die Antragstellerin nicht mehr zu kommen brauche. In einem E-Mail

von Frau Mag.a E werde als kündigungsrelevanter Grund die mangelnde Fähigkeit der Antragstellerin, sich in den betrieblichen Ablauf einzugliedern, angeführt.

Diese habe sich entgegen der Behauptung von Frau Mag.a E nicht gegen Arbeitseinsätze an Freitagen und Samstagen ausgesprochen. Auch die Arbeitsaufzeichnungen belegen, dass die Antragstellerin bis zum 10. Oktober an jedem Freitag und - mit einer Ausnahme - an allen Samstagen Dienst versehen habe. Zusammengefasst seien die von Frau Mag.a E schriftlich vorgebrachten Gründe zur Beendigung der Überlassung nicht nachvollziehbar, sondern erscheinen vielmehr vorgeschoben. In einer Zusammenschau ergebe sich eine eindeutige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von Frau A seit dem Gespräch mit Frau F vom 14. September bis hin zur Beendigung der Überlassung ohne nachvollziehbare Gründe.

Im vorliegenden Fall stelle daher der Umstand, dass die Beendigung der Überlassung auf das Bekanntwerden der Roma-Zugehörigkeit von Frau A zurückzuführen sei, eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen dar.

Das Dienstverhältnis sei durch die Erstantragsgegnerin gekündigt worden, unmittelbar nachdem die Überlassung durch den Zweitantragsgegner beendet worden sei. Die Kündigung sei von Frau D ausgesprochen worden, die von der Antragstellerin bereits am Tag der Beendigung der Überlassung darauf hingewiesen worden sei, dass der tatsächliche Beendigungsgrund in ihrer Volksgruppenzugehörigkeit liege. Als Frau D von Frau A direkt darauf angesprochen worden sei, ob die Beendigung mit ihrer „Rasse“ zusammenhänge, habe diese den Blick abgewendet und zur Antwort gegeben, dass es *„eben so ist, wie es ist“*. Entgegen der anfänglichen Zusage sei der Antragstellerin auch kein anderer Arbeitsplatz angeboten, sondern die Kündigung ausgesprochen worden.

Der Zweitantragsgegner gab in seiner Stellungnahme im Wesentlichen an, dass er seinen Hauptzweck im Betrieb eines Schülerheimes für Schülerinnen und Schüler der ... Schulen sowie im Betrieb eines Studierendenheimes für die Studierenden der Fachhochschule sehe. Da es sich um einen privaten Verein handle, der mit Ausnahme eines Teiles der Erzieherkosten keinerlei öffentliche Gelder erhalte, betreibe der Verein seit Jahren die Buffets an der Dies erfordere eine entsprechende Logistik und einen ausgeklügelten Dienstplan, der den

Stammmitarbeiterinnen selbstverständlich bekannt sei. Seit einiger Zeit sei der Verein auch im Cateringbereich sehr aktiv. Dadurch seien in den vergangenen Monaten bei den Mitarbeiterinnen viele Überstunden angefallen.

Bereits Anfang August wurde mit einer Dame vereinbart worden, dass diese mit Anfang September eine geringfügige Beschäftigung aufnehmen würde und mit Anfang Oktober mit 20 Stunden pro Woche Anstellung finden würde. Offen sei zu diesem Zeitpunkt noch der Dienst im Buffet der FHS ... am Freitagnachmittag und am Samstag von 6.30 Uhr bis 14.30 Uhr gewesen.

Frau Mag.a E habe die Mitarbeiterinnen bereits bei einer Besprechung in der letzten Augustwoche angewiesen, unbedingt die angefallenen Überstunden abzubauen. Wie üblich habe sie den Mitarbeiterinnen die Einteilung überlassen, da sie in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht habe, dass derartige Veränderungen des Dienstplanes am besten funktionieren, wenn die Mitarbeiterinnen die Einteilung eigenverantwortlich vornehmen. Sie bringe sich erst ein, wenn es Differenzen gebe.

Im Zuge dieser Besprechung habe sie den Mitarbeiterinnen auch mitgeteilt, dass es ab September neuen Kolleginnen geben würde und wer diese seien. Einigen Mitarbeiterinnen sei die Antragstellerin bekannt gewesen — Frau F kenne sie bereits seit ihrer Kindheit, da die beiden aus benachbarten Orten stammen. Es sei zu diesem Zeitpunkt auch allen bekannt gewesen, dass die Antragstellerin und Frau G Schwestern seien.

Die Antragstellerin sei im August 2013 vorstellig geworden, nachdem der Zweitantragsgegner mit der Erstantragsgegnerin eine Überlassung von Frau G ab 2.9.2013 als Küchenhilfskraft vereinbart habe.

Da man sowohl Frau G wie auch der Antragstellerin eine Chance habe geben wollen, nach langer Arbeitslosigkeit wieder in die Arbeitswelt einzusteigen, habe man sich um eine Beschäftigungsmöglichkeit bemüht. Die Antragstellerin sei für 40 Stunden/Woche über die Erstantragsgegnerin angestellt worden. Diese Variante sei gewählt worden, um ihr die Einarbeitungszeit zu erleichtern und ihr ein entsprechendes Einkommen zu sichern.

Frau Mag.a E habe schon vor Aufnahme der Beschäftigung von Frau G und der Antragstellerin gewusst, dass es sich bei den beiden um Angehörige der Volksgruppe der Roma handle.

Die Antragstellerin habe am 02.09. ihre Tätigkeit aufgenommen, geplant sei gewesen, sie vorwiegend am Freitagnachmittag und am Samstag im Buffet der

einzusetzen. Die restlichen Stunden sollte sie während der Woche in den Buffets der und der ... erbringen.

Die Antragstellerin habe im Buffet der gestartet und sich dort ganz gut eingearbeitet. Als sie das erste Mal am Freitag nachmittags Dienst an der ... gemacht habe, habe es Probleme gegeben, da sie ihren Sohn um 16.30 Uhr vom Hort abholen habe müssen, das Buffet aber zu diesem Zeitpunkt bis 17.00 Uhr geöffnet gewesen sei.

Am kommenden Wochenende habe sie eine Kollegin zum Frühdienst am Samstag einteilen wollen, außerdem habe sie es abgelehnt, mit dem Firmenauto bzw. mit dem Privatauto gegen Kostenersatz benötigte Nahrungsmittel usw. vom Hauptgebäude ins ...-Buffet zu transportieren. All diese Tatsachen habe sie Frau F erzählt. Natürlich habe Frau Mag.a E bei Frau F nachgefragt, wie sich die Antragstellerin „anstelle“, was diese mit dem Hinweis, dass sie sehr sauber und ordentlich arbeite, aber noch etwas langsam sei und mit dem Hinweis über die anstehenden Probleme beantwortet habe.

Aufgrund dieser Diskrepanzen habe es 12.09.2013 die erste Besprechung mit der Antragstellerin, Frau D und Frau Mag.a E gegeben — zu einem späteren Zeitpunkt seien auch Frau F und Frau G hinzugezogen worden, um augenscheinliche Missverständnisse zu beseitigen. Die Antragstellerin habe alle Vorwürfe bestritten und betont, sie könne jederzeit arbeiten und auch das Fahren mit dem Firmenwagen sei für sie kein Problem.

Zwischen ihren Stundenaufzeichnungen und jenen der Antragstellerin habe es Abweichungen gegeben. Für sie sei klar ersichtlich gewesen, dass die Arbeitsstelle im ...-Buffet für die Antragstellerin nicht wirklich geeignet sei und sie habe sich bemüht, eine gangbare Lösung zu treffen.

Im ...-Buffet habe sie Gelegenheit die Gelegenheit gehabt, die Arbeitsweise der Antragstellerin zu beobachten, die sehr langsam und kompliziert gearbeitet habe und auch im Umgang mit den Kunden nicht wirklich freundlich gewesen sei. Das Grüßen habe nicht zu ihren Stärken gezählt und sie sei auch nicht in der Lage gewesen, sich die Preise zu merken.

Die Aussage ihrer Tochter G, die ebenfalls im ...-Buffet arbeite - „Zustände sind das hier!“ - habe sich nicht auf die Antragstellerin, sondern darauf bezogen, dass zur Zeit der großen Pause (10.50 — 11.05 Uhr) zu viele Beschäftigte im Buffet der anwesend gewesen seien und die beengten Raumverhältnisse ein vernünftiges

Arbeiten unmöglich gemacht hätten. Deshalb habe sie angeordnet, dass die Antragstellerin um 10.30 Uhr die Automaten füllen solle, damit sich die Situation wieder entschärfe. Die Wahl sei auf die Antragstellerin gefallen und sei mit ihr abgesprochen gewesen.

Es habe einmal einen Wortwechsel zwischen der Antragstellerin und Frau G gegeben, da erste die scharfen Messer im heißen Geschirrspüler wusch und ihre Tochter sie darauf hingewiesen habe, dass man als gelernte Köchin wissen müsse, dass man das nicht mache.

Am 9.10. habe ihr ihre Tochter mitgeteilt, dass sie am Freitag bis 16.00 Uhr Dienst machen müsse. Da diese ihren Dienst bereits um 5.30 Uhr begonnen habe, habe sie eingewendet, dass sie zu viele Stunden macht. Auf die Frage, warum denn nicht die Antragstellerin Schlusssdienst mache, habe die Tochter gemeint, diese hätte keine Zeit. Auf Nachfrage habe sie erfahren, dass die Antragstellerin an keinem einzigen Tag bis 16.00 Uhr geblieben sei, obwohl die Mitarbeiterinnen sie darum gebeten hätten.

Sie habe noch das Gespräch mit der Antragstellerin gesucht und diese gebeten, jeden zweiten Samstag von ca. 10.30 Uhr — 14.30 Uhr im Buffet der FH den zweiten Dienst zu übernehmen, dann müsse diese ihren Sohn nicht um 6.00 Uhr morgens wecken und der Zweitantragsgegner müsse nicht noch eine dritte Beschäftigte am Samstag zum Dienst einteilen. Dies habe die Antragstellerin entrüstet abgelehnt und gemeint, dass sie unter diesen Umständen nicht weiter beim Zweitantragsgegner arbeiten wolle.

Unmittelbar nach diesem Gespräch habe sie telefonisch Frau D kontaktiert und dieser mitgeteilt, dass die Antragstellerin den Überlassungsvertrag nicht verlängern wolle.

Am Donnerstag habe sie dann von Frau I gehört, dass die Antragstellerin am Freitag nun doch nicht arbeiten wolle. Sie habe daraufhin in der Volksschule nachgefragt und die Auskunft erhalten, dass der Hort, wenn der geplante Ausflug stattfindet, bis 18.00 Uhr geöffnet sei und wenn nicht, bis 16.30 Uhr. Mit dieser Aussage habe sie dann die Antragstellerin konfrontiert, die daraufhin sehr aufgebracht gewesen sei und in Anwesenheit von Frau J den Satz: „Ich könnte jetzt jemand umbringen!“ fallen gelassen habe.

Kurz nach 13.30 Uhr habe sie noch einmal mit Frau D telefoniert, die ihr mitgeteilt habe, die Antragstellerin hätte sie eben angerufen und um Vorverlegung des Termins

auf 14.00 Uhr gebeten. Sie sei wieder ins ...-Buffet zurück gegangen, wo ihr die Antragstellerin gesagt habe, Frau D hätte sie angerufen und gesagt, sie müsse den Termin vorverlegen, da ihr etwas dazwischen gekommen wäre. Auf ihre Nachfrage: „Wer hat Sie angerufen?“, habe die Antragstellerin den Kopf eingezogen und sei schnell im Küchenbereich verschwunden. Daraufhin habe sie der Antragstellerin mitgeteilt, dass es unter diesen Umständen nicht mehr sinnvoll sei, das Überlassungsverhältnis weiter fortzusetzen.

Die Erstantragsgegnerin gab in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen an, dass diese im öffentlichen Auftrag arbeite - Auftraggeber seien das AMS ... und der Europäische Sozialfonds (ESF).

Zur Integration von Arbeit suchenden Menschen in den Arbeitsmarkt nutze die Erstantragsgegnerin das Instrument der geförderten und betreuten Arbeitskräfteüberlassung mit dem Ziel, die geförderten Personen nach einer Einarbeitungszeit dauerhaft am Arbeitsmarkt einzugliedern. Grundsätzlich arbeite die Erstantragsgegnerin ausschließlich mit Personen, die vom AMS ... geschickt werden. Im Fall der Antragstellerin habe deren Schwester eine Beschäftigung beim Zweitantragsgegner als Küchenhilfskraft gefunden, woraufhin sich die Antragstellerin an Frau D mit der Bitte gewendet habe, auch sie bei der Suche nach einer Arbeitsstelle, im speziellen beim Zweitantragsgegner, zu unterstützen. Obwohl dies nicht der übliche Weg sei, habe sich Frau D darum bemüht und Frau Mag.a E habe der Antragstellerin das Angebot gemacht, sie als Buffet- und Schankkraft in der einzusetzen. Der Einsatz an den verschiedenen Buffets sei vorgeschlagen worden, um dem Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung entsprechen zu können. Die Antragstellerin sei damit einverstanden gewesen und habe die Ganztagesbetreuung für ihren Sohn geregelt.

Die Antragstellerin habe gemeint, dass sie flexibel genug sei um an verschiedenen Buffets, auch wenn der jeweilige Standort ein anderer sei, zu arbeiten. Da für die Betreuung ihres Sohnes gesorgt sei, sei sie auch ganztätig und auch samstags einsetzbar.

Am 12.09.2013 habe Frau Mag.a E Frau D, die Antragstellerin sowie zwei weiteren Buffetkräfte zu einem Gespräch gebeten, um Unzufriedenheiten und Probleme zu diskutieren und einer Lösung zuzuführen. Dabei sei es darum gegangen, dass die Antragstellerin nun doch zeitlich nicht so flexibel einsetzbar sei, wie zu

Beschäftigungsbeginn angegeben und Kolleginnen immer wieder dazu gebracht habe, Dienste für sie zu übernehmen. Die Kolleginnen hätten den Eindruck, dass sich die Antragstellerin die Dienstzeiten aussuchen und andere zur Vertretung einteilen wolle, was sich die Kolleginnen nicht einfach gefallen lassen wollten.

Frau E habe in diesem Gespräch die Information erhalten, dass dies nur an einem bestimmten Freitag und einem bestimmten Samstag der Fall sei. Den Kolleginnen habe die Antragstellerin dies jedoch anders kommuniziert. So sei es schlussendlich zur Klärung der Situation und scheinbaren Zufriedenheit aller Beteiligten gekommen. Am Ende des Gesprächs habe dann die Antragstellerin zu Frau D gemeint, wenn es schon am Anfang so laufe, werde sie nicht lange im Betrieb bleiben wollen.

Den nächsten Kontakt zwischen Frau D und der Antragstellerin habe es am 24.09.2013 gegeben, wobei die Antragstellerin zufrieden gewesen sei und alles gepasst habe.

Am 9.10.2013 sei Frau D bereits von Frau Mag.a E davon in Kenntnis gesetzt worden, dass die Antragstellerin die Beschäftigung beenden möchte. Am 10.10.2013 habe diese Frau D dringend um einen Gesprächstermin gebeten, den Grund wolle sie mit Frau D unter 4 Augen besprechen. Zunächst habe man sich auf kurz nach 15:00 Uhr im Kaffeehaus in geeinigt, inzwischen habe Frau Mag.a E Frau D angerufen und ihr erzählt, dass sie mit der Antragstellerin gesprochen und diese ihr gesagt habe, dass sie nicht weiter arbeiten wolle und kündigen werde.

Um 13:30 Uhr habe die Antragstellerin sie abermals angerufen, um den Termin nach vorne zu verlegen. Frau D habe bei ihr nachgefragt, ob sie denn nicht noch arbeiten müsse, worauf die Antragstellerin gemeint habe, „sie könne sich das schon richten“.

Es sei zu einem Treffen in ... um kurz nach 14:00 Uhr gekommen, bei dem Frau D der Antragstellerin nochmals vorgeschlagen habe, sich mit Frau Mag.a E zusammzusetzen, um etwaige Probleme und Missverständnisse zu beheben, was diese abgelehnt hab, da dies ja nichts bringen würde, weil sie sich am Arbeitsplatz nicht wohlfühle und als „Mischling“ diskriminiert würde.

Auf die Frage, was sie damit meine, habe die Antragstellerin festgestellt, dass sie ja zur Hälfte eine Romni sei und auch ihre Kinder deshalb diskriminiert würden. Frau D habe gemeint, dass man ihr das nicht ansehe und ein Beispiel eines Herrn aus Vietnam gebracht, der sich aufgrund seines Aussehens am Arbeitsmarkt wirklich schwer tue. Konkrete Angaben dazu warum sie vermeine diskriminiert zu werden, habe die Antragstellerin nicht machen können. Frau D habe die Überlassung auf

Wunsch der Antragstellerin beim Zweitantragsgegner mit 10.10.2013 beendet.

Am 14.10.2013 habe die Antragstellerin erklärt, dass sie eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses nicht unterschreiben werde, da sie nun doch dort weiterarbeiten und daher gekündigt werden wolle. Aufgrund der voran gegangenen Vorfälle sei der Einsatz beim Zweitantragsgegner aber nicht mehr möglich gewesen. Auf Wunsch der Antragstellerin, die Gründe für das Ende des Beschäftigungsverhältnisses beim Verein auch schriftlich zu erfahren, sei aus dem daraus resultierenden Schreiben nicht hervorgegangen, dass die Antragstellerin am Arbeitsplatz in irgendeiner Form diskriminiert worden wäre.

Auch sei bei keinem der Gespräche und Zusammenkünfte von Frau D und Frau E die ethnische Herkunft der Antragstellerin thematisiert worden. Die Behauptung, dass der Überlasserbetrieb das Dienstverhältnis trotz anderslautender Ankündigung durch Kündigung beendet habe, sei insofern falsch, als dass die Erstantragsgegnerin auf ausdrücklichen Wunsch der Antragstellerin eine Kündigung vorgenommen habe.

Es seien 14 Tage Zeit geblieben, um eine andere Beschäftigung für die Antragstellerin zu suchen. Am Dienstag, dem 15.10.2013, habe diese Frau D mitgeteilt, dass sie am Mittwoch nicht kommen werde, da sie einen Praktikumstag bei einer Firma machen werde, deren Namen sie nicht nennen möchte. Frau D habe sie darauf hingewiesen, als Mitarbeiterin von B sei es notwendig, eine Praktikumsvereinbarung für die Firma auszustellen, damit sie und die Firma rechtlich abgesichert seien. Die Antragstellerin habe dies abgelehnt und stattdessen den letzten Urlaubstag zu konsumieren gewünscht. Da sie sich anschließend im Krankenstand befunden habe und somit zu keinem Einzeltraining mehr gekommen sei, habe Frau D keine weitere Chance gehabt, der Antragstellerin einen Job anzubieten.

Dass die Antragstellerin eine Angehörige der Volksgruppe der Roma sei, sei kein Thema gewesen, weder bei der Erstantragsgegnerin noch zwischen dieser und dem Zweitantragsgegner bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Antragstellerin selbst ihre Herkunft thematisierte.

Die Antragstellerin gab bei ihrer Befragung ergänzend an, dass sie in X geboren und aufgewachsen in Y sei. Sie habe acht Geschwister und habe im Wald gewohnt, am „Rande der Gesellschaft“. Schon als Schüler seien sie beschimpft worden, durften

mit niemandem reden, mit ihnen habe niemand spielen wollen. Sie seien wie Aussätzige behandelt und als „dreckige Zigeuner“ beschimpft worden.

Am BFI habe sie den Lehrabschluss nachgeholt. Im Gespräch mit Frau D habe sie erfahren, dass eine Köchin gesucht würde, allerdings erst ab Mai, weil dann jemand in Pension gehen werde. Sie habe dann mit Frau Mag.a E gesprochen, die gemeint habe, dass sie zwischenzeitlich im Buffet arbeiten könne, bis besagte Dame in Pension gehe.

Für sie als Alleinerzieherin sei eine Arbeitsstelle vor der Haustüre wie ein Lotto-Sechser gewesen.

Als sie mit Frau F zusammengearbeitet habe, habe diese sie so „kleinweise“ gefragt, von wo sie herkäme. Als diese gehört habe, dass sie „von den As“ käme, habe sie sich irgendwie abweisend verhalten. *„Wenn jemand den ganzen Tag nicht mehr mit einem sprechen und nichts zu tun haben will, dann wisse man eben, dass etwas nicht richtig sei“.*

In den nächsten Tagen sei ihr gezeigt worden, wie man die Automaten auffülle mit dem Hinweis, dass diese Arbeit immer vor 10.30 Uhr erledigt sein müsse, weil dann die Schulpause beginne.

Zu den Problemen mit der Tochter von Frau Mag.a E gab sie an, dass sie von ihrer Arbeitskollegin I erfahren habe, dass sie jetzt immer – wenn die Tochter von Frau Mag.a E käme – aus der Küche hinaus und die Automaten auffüllen gehen müsse. Auf Nachfrage sei ihr mitgeteilt worden, dass G nicht wolle, dass sie in der Küche sei, wenn diese da wäre.

Nachdem Frau Mag.a E ihr schließlich mitgeteilt hätte, dass sie – nach den Differenzen betreffend das Abholen ihres Sohnes und der Rückfrage beim Direktor - am nächsten Tag gar nicht kommen bräuchte, habe ihr auch Frau D nicht sagen können, wodurch ihre „Kündigung“ begründet gewesen sei.

Auf ihre Frage habe diese gemeint, dass sie nicht „zu ihnen passen würde“. Auf weiteres Insistieren habe Frau D das Beispiel ihres vietnamesischen Nachbarn genannt, der 14 Tage auf einer Baustelle gearbeitet habe. Sie habe daraufhin zu Frau D gesagt: „Wollen Sie mir jetzt sagen, dass Sie mich kündigen, weil ich ein Zigeuner bin?“. Daraufhin habe Frau D gemeint, dass sie nichts machen könne, es sei, wie es sei.

Auf Frage, ob es jemanden im Unternehmen gegeben habe, der schon vor ihrem Eintritt gewusst habe, dass sie eine Romni sei, gab sie an, dass sie weder Frau

Mag.a E, noch Frau D und Frau F davor gekannt habe. Nach ein paar Tagen habe jeder im Unternehmen gewusst, dass Frau H ihre Schwester sei. Sie selbst würden nicht kundtun, dass sie Roma seien.

Auf Frage, inwiefern sie glaube – da der Name A im ... üblicherweise mit der Volksgruppe der Roma assoziiert werde - dass dies erst nach der Einstellung ein Thema geworden sei, meinte die Antragstellerin, dass das schon klar sei, es wäre aber nie ein Thema gewesen. Es habe auch nie jemand genau gefragt, wo sie herkäme - es sei bekannt, dass es in Y nur eine Familie A gebe. Auf Frage, warum sie glaube, dass sie trotz des Namens A eingestellt worden sei, wenn damit schon wahrscheinlich gewesen sei, dass sie eine Romni sei, hält die Antragstellerin fest, dass sie nicht glaube, dass Frau Mag.a E oder Frau D ein Problem mit Roma hätten. Das habe sie nie gesagt. Sie habe kein Problem - im Gegenteil, sie (Frau D) habe ihr ja das Beispiel des Vietnamesen genannt, für sie sei es damit eigentlich klar gewesen – *„denn wenn es nicht so ist, sage ich ja nichts mit einem Vietnamesen“*.

Dass Frau Mag.a E selbst gegen Roma etwas habe, habe sie auch nicht gesagt. Aber sie glaube, dass Frau F und Frau G, die Tochter von Frau Mag.^a E, ein Problem mit Roma hätten. Es habe ja auch Frau Mag.a E am Anfang kein Problem ihr gehabt – das sei erst gewesen, nachdem Frau F erfahren habe, wo sie herkomme. Auch das Verhalten der Tochter von Frau Mag.a E, dass sie nicht in die Küche habe dürfen, wenn diese drinnen gewesen sei – *„dieses Beispiel habe ihr (es) eigentlich hundertprozentig gesagt, sie hat ja keinen Grund gewusst“*.

Auf Frage inwiefern die von ihr behauptete Schlechterbehandlung im Konnex mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit stehe, gab sie an, dass sie – nachdem alle erfahren haben, dass sie und ihre Schwester Roma seien – niemand geschimpft oder schlechter behandelt habe – sie habe nur nicht in der Küche bleiben dürfen und den Automaten auffüllen gehen müssen.

Die Frage, ob sie je im Gespräch mit Frau Mag.^a E oder Frau D erwähnt habe, dass sie glaube, dass ihre Probleme mit der Dienstzeiteinteilung bzw. in der Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen auf ihre Volksgruppenzugehörigkeit zurückgehe, verneinte die Antragstellerin.

Die Vertreterin des Zweitantragsgegners Frau Mag.a E schilderte dem Senat ergänzend zum schriftlichen Vorbringen, dass es im Buffet damals einen Bedarf von ca. 30 Wochenstunden gegeben habe. Man habe sich noch im August, bevor die

Antragstellerin begonnen habe, mit den Buffetdamen zusammengesetzt und sie habe diesen gesagt, wer komme.

Die Antragstellerin sei sehr wohl bekannt gewesen, sie habe nämlich in ... eine Pizzeria mit ihrem Ex-Mann betrieben. Die Damen, die dort verkehrt haben, hätten sie gekannt. Sie selbst habe sie nicht gekannt.

Man habe darüber gesprochen, dass sie vorwiegend am Buffet der ... eingesetzt werden soll, wo es viele berufsbegleitende Studenten gebe, die am Freitag und Samstag an der ... seien. Sie hätte die Antragstellerin also vorwiegend Freitagnachmittag und am Samstag gebraucht, was dieser beim Einstellungsgespräch auch gesagt worden sei. Die restlichen Stunden würde man in den anderen beiden Buffets zusammenbringen. Sie hätten der Antragstellerin auch versprochen, mindestens 30 Stunden zu machen, damit diese auch überleben könne. Das Buffet an der ... beginne jedoch erst Mitte bis Ende September intensiv zu laufen.

Anfangs in der sei es sehr gut gelaufen. Dann habe die Antragstellerin die ersten Male Dienst am Freitagnachmittag in der ... gemacht, da habe es dann mit den Problemen begonnen. Es sei darum gegangen, dass sie nicht bis zum Schluss bleiben könne, weil sie ihren Sohn vom Hort abholen müsse. Anfangs habe man gesagt, dass man das irgendwie regeln könne, es sei aber so nicht vereinbart gewesen.

Den Freitagnachmittag hätte man noch regeln können, aber am Samstag beginne es um 7 Uhr in der Früh und gehe bis 16.00 Uhr. Da habe die Antragstellerin immer wieder versucht, ihren Dienst auf andere abzuschieben. Da habe es dann das erste Gespräch gegeben, weil Frau F und ihre Tochter hätten gesagt, dass es Probleme gebe, weil die Antragstellerin Freitag und Samstag nicht arbeiten wolle sowie sich geweigert habe, mit ihrem Auto zu fahren und auch mit dem Firmenauto zu fahren, um Ware mitzunehmen. Das sei kein guter Start gewesen und sie selbst sei ab diesem Zeitpunkt etwas skeptisch geworden.

Sie habe die Antragstellerin dann geholt, um diese ein bisschen zu beobachten, weil sie selbst Lehrerin an der sei. Vom Beobachten her habe sie brav gearbeitet, sie sei etwas langsam gewesen, aber das sei eine Einarbeitungssache.

Zur räumlichen Situation sei auszuführen, dass das Buffet aus zwei ehemaligen Schulklassen bestehe, in einem Schlauch zurückgebaut, der Küchenbereich davon habe ca. 10 m². Bei 1.400 Schülern spiele es sich in der Pause spielt dort

unglaublich ab. Hinten im Küchenbereich arbeiten normalerweise zwei Damen, vorne an der Kasse auch zwei. Es sei dort sehr beengt.

Das, was die Antragstellerin ihrer Tochter vorwerfe – dazu müsse sie anmerken, dass sie weder ihre Tochter zu einer Rassistin erzogen habe noch selbst eine sei und ihr dieser Vorwurf extrem wehtue – sei nie ein Thema gewesen. Man habe sich sehr bemüht, beiden Damen eine Beschäftigung zu bieten. Ob diese Angehörige der Volksgruppe der Roma seien, wäre nie ein Thema gewesen.

Das Thema sei gewesen, dass ihre Tochter gesagt habe, dass es in der Küche mit drei Leuten zu eng sei und man vereinbart habe, dass die Antragstellerin die Automaten in der Pause füllen soll. Die Pause laufe normal ab, es sei ja vorher auch ohne die Antragstellerin gegangen. Das habe aber nichts damit zu tun, dass ihre Tochter irgendetwas gegen die Antragstellerin habe, obwohl ihre Tochter „etwas resch“ sei. Einmal habe es ein Problem bezüglich des Einordnens von Messern in den Geschirrspüler gegeben.

Generell sei nicht die Qualität der Arbeit das Problem gewesen. Das Problem sei der Dienst an der gewesen, den die Antragstellerin nicht habe machen wollen. Es habe damals ein Problem mit dem Überstundenabbau gegeben – es seien keine Überstunden abgebaut worden - auf Nachfrage sei herausgekommen, dass die Antragstellerin zwar immer den Schlusssdienst im ...-Buffet bis 16.00 Uhr hätte machen sollen, aber nicht geblieben sei.

Die bisherige Belegschaft habe also weiter ihre Stunden machen müssen und die Antragstellerin sei zusätzlich da gewesen. Dienstpläne gebe es sehr wohl - nur seien diese nicht festgeschrieben. Es gebe vier oder fünf Damen, eine davon fange um 4.00 oder 5.00 Uhr in der Früh an und arbeite bis 13.00 Uhr. Die Nächste komme um 6.00 Uhr und arbeite bis 14.00 Uhr, die Nächsten machen dann den Schlusssdienst bis 16.00 Uhr. Jede wisse ihre Arbeitszeiten. Nur wenn etwas Außergewöhnliches sei, werde das abgeändert und dann untereinander abgesprochen. So arbeite man seit zehn Jahren gut.

Auf Frage, wie es zur Lösung des Dienstverhältnisses gekommen sei, schilderte Frau Mag.a E, dass die Antragstellerin es kategorisch abgelehnt habe, zumindest jeden zweiten Samstag an der ... Dienst zu machen. Dafür gebe es eine Zeugin. Sie habe daher bis Ende Oktober schauen wollen – damit wäre die 2-monatige Überlassung beendet gewesen und wäre nicht mehr fortgesetzt worden.

Dann sei es jedoch um den letzten Freitag gegangen: An jenem Tag habe ihre Tochter gesagt, dass sie bis 16.00 Uhr arbeiten müsse, sie habe dann nachdem Grund gefragt, weil diese um 5.00 Uhr früh begonnen habe. Zur Antwort habe sie bekommen, dass I einen Termin habe und auch die Antragstellerin nicht bleiben könne. Auf Nachfrage sei ihr mitgeteilt worden, dass der Hort zusperre und sie ihren Sohn abholen müsse.

Sie habe dann in der Volksschule angerufen und sei natürlich wütend gewesen, als der Direktor ihr mitgeteilt habe, dass die Schüler erst um halb sechs abgeholt werden müssten, da ein Ausflug stattfinde. Dass der Sohn der Antragstellerin nicht mitgefahren sei, habe er nicht gewusst und ihr auch nicht gesagt. Diesbezüglich habe es also eine Diskrepanz gegeben, sie sei wütend gewesen, weil sie den Eindruck gehabt hätte, dass die Antragstellerin sie anlüge.

Sie habe dann Frau D angerufen, die ihr mitgeteilt habe, dass die Antragstellerin ohnedies schon einen Termin mit ihr um 15.00 Uhr habe. Auch an diesem Tag hätte sie bis 16.00 Uhr arbeiten müssen. Dann habe Frau D ihr mitgeteilt, dass der Termin nunmehr von der Antragstellerin auf 14.00 Uhr vorverlegt worden sei. Auf ihre Nachfrage bei der Antragstellerin, wer sie angerufen habe, antwortete diese, dass Frau D *sie* angerufen habe – da habe sie dann gesagt, dass es gescheiter wäre, wenn sie es beenden würden. Frau D habe ihr ja zuvor gesagt, dass sie von der Antragstellerin angerufen worden sei.

Auf Frage, ob an sie herangetragen worden sei, dass Mitarbeiter/innen ihres Vereines Probleme mit der Antragstellerin aufgrund ihrer Volksgruppenzugehörigkeit hätten bzw. ob es andere im Verein beschäftigte Roma gebe, gibt sie an, dass keine anderen Roma, aber Muslime, eine Bosnierin, eine Kroatianin sowie eine Albanerin im Betrieb beschäftigt seien.

Ihre persönliche Meinung sei, dass die Antragstellerin selbst mit ihrer Volksgruppenzugehörigkeit ein Problem habe. Der Zweitantragsgegner habe dann auch niemanden mehr aufgenommen – man habe wirklich versucht, der Antragstellerin eine Arbeitsstelle zu schaffen.

Die Vertreterin der Erstantragsgegnerin, Frau D, gab bei ihrer Befragung ergänzend zum schriftlichen Vorbringen auf Frage, inwieweit sie über Probleme während des aufrechten Dienstverhältnisse informiert worden sei und insbesondere, ob seitens der Antragstellerin Probleme aufgrund ihrer Volksgruppenzugehörigkeit thematisiert

worden wären, an, dass niemals etwas Diskriminierendes über die Volksgruppe der Roma gesprochen worden sei.

Alle hätten von Haus aus gewusst, dass die Antragstellerin eine Romni sei. Diese sei ja über ihre Schwester Frau H gekommen. Auf Nachfrage, woher sie es von der Schwester von Frau A gewusst habe, gab sie an, dass sie als die Menschen dort kenne: „*Man kennt die Leute. Man weiß es einfach.*“ Frau H habe es auch gesagt, sie habe erzählt, dass sie geheiratet habe und einen anderen Namen führe, sie sei eine Romni.

Die Frage, ob während des aufrechten Dienstverhältnisses Probleme im Zusammenhang mit der Volkszugehörigkeit der Antragstellerin an sie herangetragen worden seien, verneint sie.

Auf Frage, ob es Thema im Rahmen der Beendigung des Dienstverhältnisses gewesen sei, führt sie aus, dass die Antragstellerin beim letzten Gespräch, das sie geführt haben, darüber gesprochen habe und ihr auch von ihrem Sohn erzählt habe - es sei auch die Sache mit dem „Mischling“ gekommen. Ihr Sohn werde in der Schule gemobbt, weil er ja ein „Mischling“ sei. Sie habe die Antragstellerin aufgefordert, ihr das zu erklären dann habe diese erzählt, dass sie eine Romni und ihr Sohn zur Hälfte ein Rom sei. Auf Nachfrage, ob die Antragstellerin gesagt habe, dass sie selbst im Überlassungsbetrieb deswegen sekkert werde, hält sie fest, dass diese das so nicht gesagt habe. Sie könne sich nicht erinnern.

Auf Frage, was sie veranlasst habe, im Gespräch mit der Antragstellerin das Beispiel des Vietnamesen zu bringen, meint sie, dass sie zur Antragstellerin in der Situation mit dem „Mischlingsthema“ gesagt, dass man, wenn man sie ansieht, in ihr nicht unbedingt die Romni sehe. Sie sei keine typische Romni – ihrem aus Vietnam stammenden Nachbarn sehe man das an.

Auf Frage nach ihrer Aussage betreffend die Kündigung, dass „*es halt so sei*“, erläutert sie, dass - auch wenn sie wisse, dass gewisse Dinge nicht funktioniert haben - sie sich trotzdem zurückhalten müsse und auch nicht alles sagen dürfe. Sie habe dann die Stellungnahme von Frau Mag.^a E erbeten, damit man wisse, was die Gründe wären. Es sei aber sicher nicht der Grund gewesen, dass die Antragstellerin eine Romni sei.

Beim Beendigungsgespräch habe sie – weil es üblich sei – um eine einvernehmliche Lösung gebeten, auch im Sinne der Arbeitnehmerin. Nachdem die Antragstellerin darauf bestanden habe gekündigt zu werden, habe sie versucht diese zu überreden.

Sie habe ihr in Aussicht gestellt, dass sie sich melden solle, damit die Bewerbungsunterlagen überarbeitet werden könnten, weil sie noch etwas für die Antragstellerin im Hinterkopf gehabt hätte, was dann aber leider ins Wasser gefallen sei, weil die Antragstellerin ein Praktikum ohne Vereinbarung gemacht habe und danach bis zur Beendigung der Überlassung im Krankenstand gewesen sei.

Die als Auskunftsperson befragte Kollegin Frau F schilderte dem Senat, dass sie die Antragstellerin durch die Zusammenarbeit kennengelernt habe. Sie habe sie aber schon vorher gesehen und mit ihrer Schwester verwechselt. Das sei auch besprochen worden – sie stamme aus der Nachbargemeinde, die in Rede stehende Schwester sei ein Jahr älter als sie und sie habe diese aus der Schule gekannt. Die Frage, ob sie gewusst habe, dass die Schwester und somit auch die Antragstellerin der Volksgruppe der Roma angehören, bejahte sie. Es handle sich um ganz kleine Gemeinden, man kenne sich dort.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat 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

...

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

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.

Zur Frage der Beweismaßverteilung im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Zum vorliegenden Fall war der für den Senat wesentliche Punkt die Klärung der Frage, ob es der Antragstellerin im Sinne der Beweismaßverteilung des GIBG gelungen ist, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch ihre Volksgruppenzugehörigkeit (mit)begründet gewesen

ist oder ob andere Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend gewesen sind.

Dazu ist vorab festzuhalten, dass alle vom Senat gehörten Auskunftspersonen bezüglich ihrer vor dem Senat getätigten Angaben als glaubwürdig eingestuft worden sind.

Es ist ebenso darauf hinzuweisen, dass nicht jede von einer Person *subjektiv* empfundene Ungerechtigkeit im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bereits eine vom GIBG verpönte Diskriminierung darstellt, sondern dass eine Diskriminierung erst dann 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.

Zur Frage, ob das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin diskriminierend beendet worden ist, hat diese bei ihrer Befragung selbst angegeben, dass weder Frau Mag.^a E noch Frau D ein Problem mit Roma hätten. Auch der Umstand, dass die Schwester der Antragstellerin bereits im Betrieb beschäftigt gewesen sei, spricht *a priori* gegen das Vorliegen von in der Volksgruppenzugehörigkeit begründeten Vorurteilen von Frau Mag.a E und Frau D, zumal beide dem Senat auch glaubhaft darlegen konnten, sich um die Begründung eines Arbeitsverhältnisses für die Antragstellerin – nicht zuletzt aus sozialen Erwägungen im Hinblick auf deren Rolle als Alleinerzieherin - bemüht zu haben.

Auf Grund der auch dem Senat bekannten regionalen Situation im ... geht dieser davon aus, dass die Zugehörigkeit von Personen mit dem Namen „A“ zur Volksgruppe der Roma im Raum ... zumindest zu vermuten sei, weshalb die Darstellung der Antragstellerin, dass sich das Verhalten von Frau F gravierend gewandelt haben soll, nachdem diese von der Herkunft der Antragstellerin erfahren habe und *dies* in weiterer Folge *ursächlich* für die von der Antragstellerin subjektiv erlebte Ablehnung durch verschiedene Personen gewesen sein soll, den Senat nicht überzeugt hat.

Die Aussage der Antragstellerin, dass weder Frau Mag.a E noch Frau D Probleme mit Roma hätten, diese beiden Damen im konkreten Fall jedoch für ihre jeweiligen Organisationen gehandelt haben sowie die Aussage, dass sie während ihres aufrechten Arbeitsverhältnisses keinerlei Probleme, soweit es ihre Volksgruppenzugehörigkeit betroffen habe, mit der Geschäftsführung des Zweitantragsgegners bzw. Frau D thematisiert habe, spricht gegen das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer Volksgruppenzugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Es erschien dem Senat nämlich nicht plausibel, dass Personen, die nach Angaben der Antragstellerin selbst keine Probleme mit der Volksgruppenzugehörigkeit haben und auch seitens der Antragstellerin über keine derartigen Probleme mit anderen Betriebsangehörigen in Kenntnis gesetzt worden sind, plötzlich die in Kenntnis bzw. zumindest in der begründeten Vermutung ihrer Volksgruppenzugehörigkeit mit entsprechendem persönlichem Engagement eingestellte Antragstellerin hätten kündigen sollen.

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass die Antragstellerin – auch wenn ihre persönliche Sensibilität in Bezug auf ihre Volksgruppenzugehörigkeit dem Senat auf Grund der in der jüngeren Vergangenheit wiederholt auch thematisierten Situation der ... Roma menschlich nachvollziehbar erschien – möglicherweise die sich aus den konkreten Arbeitszeitanforderungen des Zweitantragsgegners ergebende und von ihr geforderte zeitliche Verfügbarkeit in Bezug auf die Tätigkeit am Wochenende nicht hinreichend bedacht haben dürfte, woraus sich in weiterer Folge ein maßgeblicher Teil des die im Verfahren thematisierten zeitlichen Konflikts ergeben haben dürfte.

Es ist der Antragstellerin den Beweismaßregeln des GIBG folgend daher nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass der Grund für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses in ihrer Volksgruppenzugehörigkeit gelegen war.

Der Senat konnte auf Grund der ihm glaubwürdig und auch aus der betrieblichen Notwendigkeit nachvollziehbar geschilderten Vorkommnisse in der räumlich beengten Buffet-Küche mit der Tochter von Frau Mag.a E ebenfalls keine Indizien für

eine die Antragstellerin auf Grund ihrer Volksgruppenzugehörigkeit diskriminierende Absicht der handelnden Personen erkennen.

Auch die Befragung von Frau F hat keine Indizien für das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer Volksgruppenzugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen zu Tage gebracht.

Die Vertreterin des Zweitantragsgegners Frau Mag.a E konnte dem Senat die mit dem in Rede stehenden Arbeitsplatz verbundenen betrieblichen Anforderungen und die während der Beschäftigung der Antragstellerin entstandenen Probleme glaubhaft darlegen, weshalb der Senat zur Auffassung gelangt ist, dass nicht die Volksgruppenzugehörigkeit der Antragstellerin, sondern die von Frau Mag.a E thematisierten Probleme in der Zusammenarbeit mit dieser der Grund für die Beendigung des Überlassungsverhältnisses durch den Zweitantragsgegner gewesen sind.

Für die aufgetretenen Differenzen zwischen den beteiligten Personen, die letztlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin mit der Erstantragsgegnerin geführt hatten, konnte der Senat auf Grund des durchgeführten Verfahrens ebenfalls keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Volksgruppe der Roma erblicken, weshalb sowohl das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen als auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verneinen war.