

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

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über das Verlangen der GAW für Frau X (in der Folge: Betroffene), wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. § 17 Abs 1 Z 6 GIBG, bei der Beendigung bzw. Begründung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 17 Abs 1 Z 7 und 1 GIBG, in eventu beim Zugang zur Berufsausbildung gem. § 18 Z 1 GIBG, sowie durch eine Belästigung gem. § 21 GIBG oder durch einen sonstigen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz durch Frau Y (Erstantragsgegnerin) und Frau Z (Zweittragsgegnerin) 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 Betroffenen auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin

liegt vor.

Eine Diskriminierung der Betroffenen auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Erstantragsgegnerin und die Zweittragsgegnerin

liegt vor.

Eine Diskriminierung der Betroffenen auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit durch Belästigung durch die Erstantragsgegnerin und die Zweittragsgegnerin

liegt vor.

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Betroffene österreichische Staatsbürgerin türkischer Abstammung und muslimischen Glaubens sei. Sie sei im Rahmen eines „Ausbildungsverbundes“ zur Ausbildung als Einzelhandelskauffrau zunächst vom 14.7. bis 25.7.2008 in der Süßwarenhandlung der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen. Dieser Ausbildungsverbund sei nach einer Urlaubsunterbrechung für den Zeitraum vom 18.8. bis 12.9.2008 verlängert, jedoch von der Erstantragsgegnerin vorzeitig am 1.9.2008 beendet worden.

Der Ausbildungsverbund sei eine Vereinbarung zwischen dem Ausbildungsunternehmen A, der Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb. Gegenstand dieser Vereinbarung sei die Absolvierung einer praktischen Ausbildung entsprechend einer Lehre, die bei positivem Abschluss in der Regel in eine Lehrstelle übergehen sollte. Dieses Ausbildungsverhältnis stelle somit eine Art „Probelehrzeit“ dar, in dieser Zeit werde die Auszubildende durch das Ausbildungsunternehmen A begleitet und unterstützt.

Bereits vor Beginn ihrer Tätigkeit sei die Betroffene darauf aufmerksam gemacht worden, dass das Tragen des muslimischen Kopftuchs im Betrieb nicht gewünscht sei. Da sie an der Stelle sehr interessiert gewesen sei, habe sie eingewilligt, ihr Kopftuch in der Arbeit abzulegen.

Kurz nach Dienstantritt seien von der Erstantragsgegnerin allerdings weitere Bedingungen gestellt worden, die sie einzuhalten hätte, wenn sie das Ausbildungsverhältnis fortführen wolle. So sei ihr aufgetragen worden, keine langen Röcke mehr zu tragen und das Kopftuch nicht nur während der Arbeit, sondern bereits am Weg in die Arbeit und im Privatbereich abzulegen.

Nachdem die Betroffene mehrmals von KundInnen verächtlich auf ihre schwarze Haarfarbe angesprochen worden sei, sei sie von der Erstantragsgegnerin überdies aufgefordert worden, sich die Haare zu färben und sich insgesamt vor der Kundschaft möglichst als Österreicherin zu zeigen und ihre türkische Herkunft zu verbergen. Die Erstantragsgegnerin habe die Betroffene auch mehrmals vor der Kundschaft nicht mit ihrem Namen, sondern als „Kathi“ vorgestellt. Ähnliche Anweisungen wären auch von der ehemaligen Inhaberin des Betriebes, der Zweitantragsgegnerin gekommen, welche als Urlaubsvertretung fungiert habe. Diese habe die Betroffene ebenfalls mehrmals auf ihr Kopftuch angesprochen, etwa dass

sie es auch bereits am Weg zur Arbeit ablegen solle und sich generell nicht als Türkin zu erkennen geben solle. Überdies habe die Zweitantragsgegnerin die Betroffene immer wieder mit dem Namen „Heidi“ gerufen.

Da die Betroffene sehr an einer Lehrstelle im Betrieb interessiert gewesen sei, sei sie diesen Anweisungen größtenteils nachgekommen, indem sie das Kopftuch in der Arbeit ablegt habe, ihre Garderobe angepasst und sich rote Haarsträhnen färben lassen habe.

Sie habe die gesamte Situation, insbesondere die Nennung mit einem falschen Namen, jedoch als ungerecht und zutiefst beleidigend empfunden, was sie auch ihrer Beraterin von A, Frau B, gemeldet habe.

Ihre Aufgaben im Betrieb - primär Betreuung des Lagers und allgemeine Assistenz – habe sie stets zufriedenstellend erledigt.

Die Erstantragsgegnerin habe der Betroffenen sowie ihrem Vater und ihrer Beraterin Frau B, wiederholt zu verstehen gegeben, dass sie ihre Arbeit sehr gut erledige und man sich vorstellen könne, sie in eine Lehre zu übernehmen. Aus diesem Grund sei die Betroffene auch bereit gewesen, ihren Urlaub mit ihrer Familie in der Türkei früher als geplant zu beenden, um bereits am 18.8.2008 ihr Ausbildungsverhältnis fortzusetzen.

Am 1.9.2008, also 2 Wochen vor dem geplanten Ende des Ausbildungsverbundes, habe die Erstantragsgegnerin schließlich der Beraterin Frau B telefonisch mitgeteilt, dass das Ausbildungsverhältnis mit diesem Tag beendet würde. Begründet sei es im Wesentlichen damit geworden, dass die Betroffene angeblich von der Kundschaft nicht akzeptiert worden sei. Stattdessen wäre die Lehrstelle an eine blondhaarige, gebürtige Österreicherin vergeben worden.

Die Betroffene habe noch am selben Tag die Ausbildungsstelle verlassen müssen. Kurz darauf habe ihr Vater die Süßwarenhandlung aufgesucht und auf die Frage nach dem Grund der vorzeitigen Auflösung die Erklärung erhalten, dass die Betroffene von der Kundschaft nicht angenommen worden sei. Allfällige mangelhafte Arbeitsleistungen seien dabei nicht erwähnt worden. Das positive Dienstzeugnis durch die Erstantragsgegnerin bestätige ebenfalls die „vollste Zufriedenheit“ über die Arbeit der Betroffenen.

Kurz nach Beendigung des Ausbildungsverbundes habe die Betroffene ein ausführliches Gespräch mit ihrer Beraterin Frau B geführt, in dem sie noch einmal

alle Vorkommnisse genau geschildert und auch ihre psychische Belastung durch diese Situation zum Ausdruck gebracht habe.

Nach Kontaktaufnahme mit der GAW habe die Erstantragsgegnerin die Vorkommnisse bestritten und betont, dass sie der Betroffenen eine Chance in ihrem Betrieb geben habe wollen, allerdings mit ihren Leistungen nicht zufrieden gewesen sei und aus diesem Grund das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beenden habe müssen. Die Herkunft der Betroffenen sei dabei jedoch kein Grund gewesen.

In einem weiteren Telefonat mit der Gleichbehandlungsanwältin habe die Erstantragsgegnerin erwähnt, dass sie auch auf Beschwerden von KundInnen reagiert habe, wonach die Betroffene „nicht ins Geschäft passe“.

Die Vermutung des Vorliegens einer Diskriminierung ergebe sich auf Grund folgender Erwägungen:

Die Anweisungen, die die Betroffene von Beginn ihrer Tätigkeit an erhalten habe (wie etwa das Kopftuch in der Arbeit und später auch außerhalb der Arbeit abzulegen, keine langen Röcke zu tragen und sich die Haare zu färben) sowie die Bezeichnung mit einem österreichischen Vornamen liefen darauf hinaus, ihre türkische Herkunft und ihren islamischen Glauben möglichst zu verbergen bzw. zu verleugnen. Diese Einschränkungen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit seien als Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen zu sehen.

Da es wiederholt Beschwerden von KundInnen über das Aussehen und die Herkunft der Betroffenen gegeben haben dürfte und der Ausbildungsverbund schließlich vorzeitig beendet worden sei, scheine eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorzuliegen.

Die Nicht-Übernahme in ein - ursprünglich in Aussicht gestelltes - Lehrverhältnis mit derselben Begründung dürfte eine unzulässige Ungleichbehandlung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses darstellen. Beschwerden oder Wünsche von KundInnen über das Aussehen und die Herkunft von MitarbeiterInnen stellen nach einhelliger Lehre und Entscheidungspraxis der GBK keinen Rechtfertigungsgrund für eine Diskriminierung dar.

Zur Vermutung des Vorliegens einer Belästigung i.S.d. GIBG wird ausgeführt, dass die wiederholten Anweisungen an die Betroffene, sich vor der Kundschaft möglichst als gebürtige Österreicherin zu zeigen und ihre türkische Herkunft zu verleugnen,

sowie insb. ihre Bezeichnung mit den Namen „Kathi“ oder „Heidi“ seien als unerwünschte und entwürdigende Verhaltensweisen zu sehen. Dass die Betroffene aus Gründen der Aussicht auf eine Lehrstelle einen Großteil der Anweisungen (entgegen ihrer Überzeugung) akzeptiert habe, ändere am Vorliegen des Tatbestands einer Belästigung nichts.

Die Erstantragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass sie aus Kroatien stamme und daher auch selbst Erfahrungen der Ablehnung gemacht habe, was sie dazu bewogen habe, die Betroffene in ihrem Betrieb arbeiten zu lassen.

Bereits von Anfang an sei ihr bewusst gewesen, dass die Zusammenarbeit mit der Betroffenen schwierig sein könne, da sich bei der ersten Überprüfung ihrer – im Betrieb sehr wichtigen - Kenntnisse im Kopfrechnen herausgestellt habe, dass die Kenntnisse der Betroffenen mangelhaft seien und sie überdies einen äußerst verschlossenen Eindruck mache.

Die Betreuerin der Betroffenen bei der Firma A, Frau B, habe sie jedoch eindringlich ersucht, sie kurz bei sich arbeiten zu lassen, damit die Betroffene eine Chance habe, Berufserfahrungen zu sammeln und auch Schritte zur Integration zu setzen. Gerade im Hinblick auf ihre eigene Lebensgeschichte habe sie sich dann zu diesem Praktikum entschlossen.

In der Folge haben sich dann der Eindruck der mangelnden Kenntnisse im Kopfrechnen sowie die Schüchternheit im Umgang mit KundInnen bestätigt. Im Lagerbereich habe die Betroffene jedoch durchaus zu ihrer Zufriedenheit gearbeitet. Frau B habe sie dann nochmals ersucht, der Betroffenen zu helfen, damit diese noch weitere Berufserfahrungen sammeln könne. Diesem Ersuchen sei sie aus dem alleinigen Grund, der Betroffenen eine weitere zeitlich begrenzte Arbeitsmöglichkeit zu geben nachgekommen, obwohl ihr bereits nach den ersten 14 Tagen klar gewesen sei, dass die Betroffene in dem Beruf auf Dauer nicht arbeiten werde können und sie dies auch Frau B mitgeteilt habe.

Wegen eines Kopftuches hätte es weder während des ersten noch während des zweiten Praktikums Schwierigkeiten noch den Ansatz einer Diskussion geben – derartige Gespräche seien nicht geführt worden und die Darstellung sei frei erfunden. Schwierigkeiten habe es gegeben, da die Betroffene darauf beharrt habe, lange Röcke zu tragen, was wegen der Lage des Lagerraumes im Keller und dem

Umstand, dass täglich mehrmals Schachteln über diese Stiege zu tragen seien, mit einer erheblichen Sturzgefahr verbunden gewesen wäre. Sie sei daher verpflichtet gewesen, die Betroffene mehrfach aufzufordern, bei der Arbeit keine langen Röcke mehr zu tragen. Diese Weisung sei allerdings nicht im Religionsbekenntnis oder der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen, sondern ausschließlich im ArbeitnehmerInnenschutz begründet gewesen.

Die Beendigung des Praktikums habe nichts mit der Religion oder der ethnischen Zugehörigkeit der Betroffenen zu tun gehabt, sondern mit deren Beharren auf dem Tragen langer Röcke, ferner der mangelnden persönlichen Eignung wegen des schlechten Kopfrechnens und ihrer massiven Schüchternheit, welche KundInnengespräche fast unmöglich gemacht habe.

Zu den im Verlangen der GAW erhobenen Vorwürfen bezüglich des Kopftuches sei nochmals festzuhalten, dass diese während des gesamten Praktikums kein Thema gewesen seien und der Vorwurf jeder Grundlage entbehre. Auch der Vorwurf betreffend das angeblich von ihr verlangte Haarefärben sei grotesk und entbehre jeder Grundlage.

Auch die die Benennungen der Betroffenen mit „Heidi“ und „Kathi“ betreffenden Vorwürfe seien frei erfunden. Die Betroffene sei weder von ihr noch von anderen Mitarbeitern als „Heidi“ angesprochen worden, allerdings habe es einmal einen Vorfall gegeben, bei dem eine Kundin den Namen der Betroffenen als „Heidi“ verstanden habe und diese dann damit nichts anfangen habe können, worauf ihr der Kinderfilm „Heidi“ erklärt worden sei.

Zu der im Verlangen relevierten mangelnden Akzeptanz durch die Kundschaft sei auszuführen, dass es erhebliche Schwierigkeiten im Umgang mit der Kundschaft gegeben hätte, weil die Schüchternheit der Betroffenen und ihre mangelnde Bereitschaft, auf KundInnen zuzugehen, eine erfolgreiche Tätigkeit im Verkauf unmöglich mache.

Zum Vater der Betroffenen sei zu bemerken, dass dieser der Einzige gewesen sei, der mit der ethnischen Zugehörigkeit begründete Beschimpfungen und Herabsetzungen geäußert habe. Er sei wenige Stunden nach der Beendigung des Praktikums ins Geschäft gekommen und habe sie mit den Worten „Was ist los, das gibt es nicht, du bist ein Jugo, du bist nichts Besseres“ beschimpft.

Aus einem dem Senat vorliegenden, von der damaligen Betreuerin Frau B unterfertigten Protokoll der Firma A betreffend den Ausbildungsverbund zwischen der Betroffenen und der Erstantragsgegnerin geht u.a. hervor, dass der Betroffenen untersagt worden sei, vor KundInnen ihre ethnische Zugehörigkeit bekannt zu geben, nachdem sie von KundInnen nach ihrer Herkunft gefragt worden sei. Sie solle sagen, dass sie Österreicherin sei.

Die Vereinbarung, dass die Betroffene das Kopftuch vor der Arbeitsaufnahme abnehme, sei dahingehend erweitert worden, als dass sie auch privat ihr Kopftuch abnehmen solle.

In einem Telefonat habe die Zweitantragsgegnerin mitgeteilt, dass die Betroffene mit ihrem Kopftuch und einer Kette mit Halbmond und Stern provoziere und – um die Lehrstelle zu erhalten – das Kopftuch auch im privaten Bereich und in der Schule abnehmen müsse. Sollte die Betroffene weiterhin auf dem Arbeitsweg das Kopftuch tragen, könne die Lehrstelle nicht mehr zugesichert werden.

Zum Grund der Auflösung des Ausbildungsverhältnisses sei angegeben worden, dass eine blonde Österreicherin „geschnuppert“ habe und man diese der Betroffenen vorziehe.

Die Betroffene gab bei ihrer Befragung ergänzend an, dass sie von der Erstantragsgegnerin beim Vorstellungsgespräch gefragt worden sei, ob sie mit Kopftuch arbeiten werde – nachdem sie dies bejaht habe, habe die Erstantragsgegnerin gemeint, dass sie „mit Kopftuch keine Chance hätte“.

Da sie die Erstantragsgegnerin dann jedoch nochmals angerufen und wegen des Kopftuchs nachgefragt habe, habe sie dieses nach Rücksprache mit ihrem Vater abgelegt.

Nach einer Woche habe die Erstantragsgegnerin sie aufgefordert, das Kopftuch bereits 200 m vor dem Geschäft abzulegen – auf den Einwand, dass sie es ja nicht auf der Strasse ablegen könne, habe die Erstantragsgegnerin ihr vorgeschlagen, früher zur Arbeit zu kommen und das Tuch im Keller abzulegen, damit die Kundschaft sie nicht mit Kopftuch sehe.

Die Zweitantragsgegnerin habe sie aufgefordert, ihre Herkunft zu verleugnen – sie solle sagen, dass sie Österreicherin sei. Ferner habe diese sie auch aufgefordert, eine Kette mit einem religiösen Symbol zu entfernen.

Die Erstantragsgegnerin habe ihr nahegelegt, sich die schwarzen Haare blond färben zu lassen oder – nachdem sie eingewendet habe, dass dies nach Rückfrage bei ihrer Friseurin sehr schwer zu bewerkstelligen sei – sich wenigstens rote Strähnen färben zu lassen, damit sie nicht so schwarz sei.

Sowohl die Erstantragsgegnerin als auch die Zweitantragsgegnerin hätten sie mit „Heidi“ und „Kathi“ angesprochen, auch Kundschaften sei sie mit diesen Namen vorgestellt worden.

Schlussendlich habe ihr die Erstantragsgegnerin bei der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses mitgeteilt, dass die Kundschaften „keine schwarzhaarigen Verkäuferinnen, sondern blonde Verkäuferinnen mit blauen Augen“ sehen wollten.

Die Erstantragsgegnerin schilderte dem Senat, dass sie der Betroffenen auf das eindringliche Bitten von Frau B hin das Praktikum ermöglicht habe, dass aber die Frage des Kopftuchtragens von ihr aus kein Thema gewesen sei.

Was sich Frau B mit der Betroffenen bezüglich des Kopftuchtragens ausgemacht habe, wisse sie nicht. Auch sei der Betroffenen nicht untersagt worden, ihre ethnische Zugehörigkeit bekannt zu geben, zu dem ebenfalls relevanten Thema des Tragens langer Röcke verwies sie auf den ArbeitnehmerInnenschutz.

Auch habe sie die Betroffene nicht zum Ablegen einer Halskette aufgefordert. Letztlich habe sie sich – nachdem trotz Rücksprache mit Frau B keine Besserung in Bezug auf die Schüchternheit der Betroffenen im Umgang mit der Kundschaft eingetreten sei – für ein Mädchen aus der Wirtschaftshauptschule entschieden.

Aus ihrer Sicht seien sowohl sie selbst als auch die Betroffene in dieser Sache letztlich „Opfer“ der Firma A – was Frau B der Betroffenen - z.B. bezüglich des Kopftuchtragens - vermittelt habe, wisse sie nicht. Faktum sei jedenfalls, dass Frau B für sie danach nie wieder in der Angelegenheit der Betroffenen telefonisch erreichbar gewesen sei.

Die als Auskunftsperson geladene ehemalige Mitarbeiterin der Firma A, Frau B sowie ein ebenfalls geladener informierter Vertreter der Firma A haben beide ihren Ladungen wiederholt nicht Folge geleistet, dem Senat wurde von Frau B aber das oben erwähnte, von ihr persönlich unterfertigte Beratungsprotokoll zur Verfügung gestellt.



Die Zweitantragsgegnerin erläuterte bei ihrer Befragung, dass sie die vormalige Inhaberin des Betriebes sei, in einer Art Mutter-Tochter-Verhältnis zur Erstantragsgegnerin stehe und dieser gelegentlich im Geschäft aushelfe.

Die Betroffene sei der Erstantragsgegnerin von der Firma A fast aufgedrängt worden und sei „schwach im Rechnen und schwach im Grüßen“ gewesen.

Zu der im Verlangen der GAW thematisierten Namensnennung „Heidi“ sei es von Seiten einer Kundin gekommen, daraufhin habe sie die Betroffene gefragt, ob diese wisse, wer Heidi sei, was diese bejaht habe.

Ferner sei die Betroffene einmal mit Kopftuch zum Einkauf beim Großhändler mitgefahren, auf eine Frage hin sei dann dort bejaht worden, dass die Betroffene der neue „Schnupperlehrling“ sei.

Die Vereinbarung, dass die Betroffene ohne Kopftuch arbeite, aber mit Kopftuch zur Arbeit komme, sei schon zuvor ausgemacht gewesen – Frau B habe der Betroffenen gesagt, dass sie nur hinkommen könne, wenn sie ohne Kopftuch käme. Die Firma A hätte das der Betroffenen nach ihrer Einschätzung aus eigenem vermittelt, sie habe sich ja auch ohne Kopftuch beworben.

Ob sie selbst die Betroffene zum Ablegen einer Halskette mit Halbmond aufgefordert hätte, könne sie auf Grund der mittlerweile vergangenen Zeit nicht mehr sagen.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu 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

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

...

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

...

"§ 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.

„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

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

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Im vorliegenden Fall war der erkennende Senat mit unterschiedlichen Darstellungen der antragsrelevanten Geschehnisse durch die Betroffenen und die Erst- und Zweitantragsgegnerin konfrontiert. Der Vertreter der Firma A sowie die ehemalige Mitarbeiterin Frau B haben der Ladung nicht Folge geleistet, weshalb der Senat das schriftliche Beratungsprotokoll von Frau B in seine weiteren Erwägungen miteinbezogen hat.

Die genaue Rolle der Firma A in der Frage des Kopftuchtragens konnte vom erkennenden Senat letztlich nicht geklärt werden, aber die Darstellung von Erst- und Zweitantragsgegnerin, sich diesbezüglich als „Opfer“ von A darzustellen und die Verantwortung auf A abzuwälzen, war für den Senat letztlich nicht glaubwürdig und auch nicht nachvollziehbar.

Die persönlichen Schilderungen der Betroffenen hat der Senat hingegen als glaubwürdig eingestuft, zumal für ihn auch in keiner Weise ersichtlich war, warum die Betroffene eine derart detaillierte und vielschichtige Darstellung der Vorkommnisse quasi frei erfinden hätte sollen.

Bei einer Abwägung der in diesem Fall maßgeblichen Interessenlagen ist nämlich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass das Nichttragen des Kopftuches durch die Betroffene in einem Geschäftslokal in der ... Altstadt mit mutmaßlich eher konservativem Publikum – und somit der in der Interessensphäre der Erstantragsgegnerin liegende Faktor - der tatsächlich ausschlaggebende Grund für diese Vereinbarung gewesen ist als das Vermittlungsinteresse der Firma A. Insofern konnte der Darstellung beider Antragsgegnerinnen – dass das Nichttragen des Kopftuches ihrerseits gar nie Thema gewesen, sondern der Betroffenen bereits von der Firma A eigenmächtig dessen Nichttragen nahegelegt worden sei – nicht gefolgt werden.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass es sich bei der Aufforderung an die Betroffene, ihr Kopftuch während des Praktikums im Geschäftslokal nicht zu tragen bzw. dieses sogar schon vor dem Betreten des Geschäfts in einiger Distanz abzulegen, um eine unmittelbare Diskriminierung der Betroffenen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit handelt. Auch die für den Senat glaubwürdige Darstellung der Antragstellerin, dass sie durch die Zweitantragsgegnerin zum Ablegen einer Halskette mit einem Halbmond aufgefordert worden sei, erfüllt diesen Tatbestand.

Die von der Betroffenen vorgebrachte und für den Senat im Hinblick auf ein mutmaßlich eher konservatives Umfeld in der ... Altstadt auch glaubwürdige Darstellung der Benennung mit den deutschen Vornamen „Heidi“ und „Kathi“ durch die Erst- und die Zweitantragsgegnerin sowie die Aufforderung an die Betroffene, ihre türkische Herkunft zu verleugnen und sich als Österreicherin auszugeben, sind als unerwünschte Verhaltensweisen iSd GIBG zu qualifizieren, die ihre Würde verletzen, ein demütigendes Umfeld für sie schufen und daher den Tatbestand der Belästigung iSv § 21 GIBG verwirklichen.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass durch die genannten Verhaltensweisen eine Diskriminierung der Betroffenen durch Belästigung auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit sowohl durch die Erstantragsgegnerin als auch die Zweitantragsgegnerin vorliegt.

Es ist in diesem Zusammenhang insbesondere darauf hinzuweisen, dass die (präventive) Befolgung von mutmaßlichen oder auch explizit geäußerten KundInnenwünschen eine diskriminierende Behandlung niemals exkulpiert und daher mit solchen Wünschen konfrontierten UnternehmerInnen nachdrücklich nahe gelegt wird, bei derartigen KundInnenwünschen diese die Verpflichtungen des GIBG ausdrücklich hinzuweisen.

Wenn der Senat auch die Darstellung der Erstantragsgegnerin, dass die Betroffene für eine Tätigkeit im Verkauf zu schüchtern gewesen sei, für grundsätzlich glaubwürdig gehalten hat, ist trotzdem auf Grund der Gesamtumstände dieses Falles davon auszugehen, dass die Ablehnung der Übernahme der Betroffenen in ein Lehrverhältnis nicht primär auf dem Grund ihrer Schüchternheit basiert hat, sondern dass ihre türkische Herkunft und ihr Kopftuch für die Erstantragsgegnerin die tatsächlich maßgeblichen Gründe für die Nichtübernahme der Betroffenen gewesen sind. Eine gewählte Handlung kann durchwegs von mehreren dafür maßgeblichen Entscheidungsgründen getragen werden. In einem solchen Fall liegt eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes bereits dann vor, wenn eine der für eine Entscheidung maßgeblichen Determinanten (für sich isoliert betrachtet) im Ergebnis eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes zu bewirken geeignet ist.

Die der Erstantragsgegnerin auf Grund des Protokollvermerks von Frau B zugeschriebene Aussage, dass die Kundschaft die Betroffene „nicht akzeptieren“ würde und die Aussage, dass sie sich für ein blondes Mädchen entschieden hätte, indizieren nach Meinung des Senates zweifelsfrei den kausalen Zusammenhang zwischen der Nichtübernahme in ein Lehrverhältnis und der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion der Betroffenen, weshalb der Senat zur Auffassung gelangt ist, dass hinsichtlich der Nichtübernahme der Betroffenen eine unmittelbare Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit durch die Erstantragsgegnerin vorliegt.

Vorschlag:

Der Erst- und der Zweitantragsgegnerin werden die Zahlung eines angemessenen, auf die festgestellten Mehrfachdiskriminierungen Bedacht nehmenden Schadenersatzes an die Betroffene sowie eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vorgeschlagen.

Binnen 2 Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses ist dem Senat über die Umsetzung dieses Vorschlages schriftlich zu berichten.