

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/26

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt ist über den Antrag von Frau Y (in der Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) durch Firma X (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis gelangt:

Eine Diskriminierung von Frau Y auf Grund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die Firma X liegt nicht vor.

Im Antrag an den Senat II brachte die Antragstellerin im Wesentlichen vor, dass sie österreichische Staatsbürgerin türkischer Herkunft sei und im kommenden Sommersemester ein Theologiestudium beginnen möchte. Um das Studium zu finanzieren, sei sie auf der Suche nach einer Halbzeitstelle gewesen. In der Nähe ihres Wohnortes in der ...straße befände sich eine Filiale der X, in der sie regelmäßig einkaufe und sich auch immer wieder mit den Verkäuferinnen und der Filialleiterin unterhalten habe.

Sie habe sich erkundigt, ob X nicht eine Stelle frei hätte. Ihr sei gesagt worden, dass sie eine allgemeine Bewerbung an den Personalchef bei X richten solle, was sie getan hätte.

Ende Jänner/Anfang Februar habe die Filialleiterin sie kontaktiert und ihr mitgeteilt, dass der Personalchef sie zu einem Vorstellungstermin einladen werde. In beiden Gesprächen sei sie zur Überzeugung gekommen, dass sie auf beide einen guten Eindruck gemacht habe und ihnen sympathisch gewesen wäre.

Im Gespräch mit beiden sei auch thematisiert worden, dass sie plane, ein Theologiestudium zu beginnen. Der Personalchef habe anfänglich befürchtet, dass sie deshalb nur kurzfristig bei X arbeiten werde. Sie habe versprochen, dass er auf sie zählen könne und habe Informationen über das zu belegende Wochenstundenausmaß eingeholt, die sie an ihn weitergeleitet habe. Er habe sich mit den Informationen zufrieden gegeben und ihr verbindlich die Stelle bei X zugesagt.

Die Filialleiterin habe ihr später telefonisch mitgeteilt, dass sie mit in ihrer Filiale beginnen könne.

Eine Woche vor Dienstbeginn habe sie ihr noch sämtliche Dienstzeugnisse und Bank- und Versicherungsdaten vorbeigebracht. Sie habe ihr im Gegenzug einen auf zwei Wochen ausgerichteten Dienstplan überreicht. Vereinbarungsgemäß sei sie pünktlich am Montag in der Filiale erschienen. Die Filialleiterin habe ihr den Dienstvertrag überreicht und sie habe gebeten, dass sie diesen noch zu Hause in Ruhe durchlesen würde, bevor sie ihn unterschreibe. Sie habe zudem höflich angemerkt, dass irgendetwas in der Einstufung nicht stimme.

Ihre ersten Tätigkeiten hätten im Auspacken der eingegangenen Ware bestanden. Eine österreichische Kollegin, die laut ihren Angaben auch erst seit 4 Monaten bei X gearbeitet habe, habe sie eingeschult.

Als sie so ca. zwischen 10 und 11 Uhr eine Lieferung an Büchern ausgepackt hätten, habe sie angesichts eines Buches, das die Lage von Frauen aus einem bestimmten Land, glaublich Afghanistan, behandelt habe, erwähnt: „Es ist traurig, dass die Menschen Religionen so schlecht ausnützen; das ist schade, weil der Islam so eine schöne Religion ist....Ich bin auch eine stolze Muslimin“.

Sie habe bemerkt, dass sich die Stimmung der auch anwesenden Filialleiterin verändert habe. Die Kollegin habe sie zu diesem Zeitpunkt nicht sehen können, weil sie ihr den Rücken zugedreht habe. Der Rest des Arbeitstages sei sehr gut verlaufen. Sie wäre total motiviert wieder am nächsten Tag arbeiten zu gehen. Sie hätte das Gefühl gehabt, dass sie ihre Arbeit sehr gut erledigt habe.

Als sie am nächsten Tag den Personalraum beim Lager betreten habe, hätten die Kolleginnen gerade alle ihren Kaffee fertig getrunken, hätte sie plötzlich das Gefühl gehabt, dass sich die Stimmung geändert habe. Die Filialleiterin habe sie nach dem unterschriebenen Dienstvertrag gefragt. Sie habe gemeint, dass sie ihn nicht mit habe, weil sie bemerkt habe, dass etwas mit ihrer Einstufung nicht stimmen könne.

Sie habe ihr mitgeteilt, dass sie bereits versucht hätte, den Personalchef zu kontaktieren und ihn nicht erreichen habe können.

Sie sei in den Verkaufsraum zurückgegangen, wo auch eine weitere Kollegin anwesend gewesen sei. Die Filialleiterin habe sie angewiesen, sich mit einzelnen Bereichen vertraut zu machen.

Als sie um die Mittagszeit in den ersten Stock gegangen sei, um die Toiletteanlagen aufzusuchen, habe sie die Filialleiterin abgepasst und ihr mitgeteilt, dass „das nicht das war, was sie sich vorgestellt hatte und ich hätte mir das ja auch wahrscheinlich nicht so vorgestellt“.

Sie sei total verwirrt gewesen und habe nicht gewusst, was diese damit gemeint habe. Sie habe versucht, durch mehrere Fragen herauszufinden, was der Grund für ihre Ablehnung gewesen wäre.

Sie habe gemeint, dass es nicht ihr Aussehen bzw. ihre Art sei, aber auch nicht, weil sie sich die Bücher angesehen habe. Sie habe es anfänglich nicht sagen wollen und habe fast verlegen auf den Boden geschaut. Erst als sie nochmals eindringlicher gefragt habe, habe sie gemeint: „Gestern, dass mit dem Buch, Islam,... Geht nicht“.

Sie sei komplett fassungslos gewesen und habe verwirrt gefragt, „was daran so schlimm sei?“ Die Filialleiterin habe nur gemeint: „Das ist eh Probezeit, und nicht so schlimm“ – sie solle das nicht persönlich nehmen. Sie habe sie schließlich grüßlos im Gang stehen lassen. Das sei für sie ein klares Zeichen gewesen, dass sie gehen solle.

Der ganze Vorfall habe sie sehr beschäftigt und sie habe sich zutiefst in ihrer Würde verletzt gefühlt. Sie sei dann nach Hause gegangen, habe ihre Kundenkarte genommen und in der Filiale retourniert. Der Personalchef habe sie - nach mehreren erfolglosen Versuchen ihrerseits - am Freitag kontaktiert. Sie habe ihm gesagt, dass sie gerne auf ein persönliches Gespräch vorbeikommen würde, was er abgelehnt habe. Sie habe ihn gefragt, ob er wüsste, dass sie gekündigt worden sei. Er habe gemeint, dass er bereits ein E-Mail von der Filialleiterin erhalten habe, in dem sie ihm mitgeteilt hätte, dass sie sie entlassen habe müssen.

Sie habe ihn gefragt, ob er den Grund kenne. Er erwiderte, dass die Filialleiterin ihm gesagt habe, dass sie den Dienstvertrag nicht unterschrieben hätte. Dann habe sie gesagt, dass dies nicht der wahre Grund sei und habe ihm über den Vorfall aus ihrer Sicht berichtet.

Er erwiderte, dass er davon nichts wisse, nochmals die Filialleiterin kontaktieren und sich dann nochmals bei ihr melden würde.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sich die Antragstellerin - die in der Filialestraße bereits als aufgeschlossene, lesefreudige Kundin bekannt war und einen kundenorientierten Eindruck machte - nach einem Vorstellungsgespräch mit dem Personalchef ab in der Filiale in derstraße unter Einhaltung einer einmonatigen Probefrist beschäftigt wurde. Die Antragstellerin konnte ihre Geburtsurkunde nicht beibringen, die Filialleiterin wollte sie aber trotzdem beschäftigen.

Es sei von vornherein klar gewesen, dass die Antragstellerin in der Türkei geboren und muslimischen Glaubens sei. Die Antragsgegnerin beschäftigte zahlreiche Mitarbeiter verschiedener Herkunft und Religionsbekenntnisse.

Anlässlich eines „Buchtrainings“ sei die - damals noch nicht beschäftigte - Antragstellerin zu spät gekommen, von der Filialleiterin darauf aber nicht angesprochen worden, da das Dienstverhältnis noch nicht begonnen habe. Am Ende des Buchtrainings wäre der Antragstellerin ein Katalog ausgehändigt worden, damit sich diese bis zum Beginn ihres Dienstantritts eine Übersicht über die Produkte der Antragsgegnerin verschaffen könne.

Am ersten Arbeitstag wurde die Frage der Filialleiterin an die Antragstellerin, ob diese den Produktkatalog angesehen hätte, mit dem Hinweis verneint, dass die Antragstellerin Besuch von Freunden gehabt und mit diesen nächtelang diskutiert hätte.

Dies habe die Filialleitung überrascht, da die Antragstellerin bis dahin ein großes Interesse an einer Tätigkeit bei der Antragsgegnerin gezeigt hätte und ihr auch ca. zwei Monate zum Studieren des Produktkatalogs zur Verfügung gestanden wären. Tatsächlich am Verkauf interessierte zukünftige ArbeitnehmerInnen würden in der Regel die Möglichkeit wahrnehmen, sich mit den Produkten auseinanderzusetzen, um bereits zu Beginn der Tätigkeit inhaltliche Gespräche mit den KundInnen führen zu können.

Die Antragstellerin habe jedoch wenig Interesse an der Verkaufstätigkeit gezeigt, sie wurde mehrfach von der Filialleiterin und anderen Mitarbeiterinnen ausdrücklich gebeten, auf KundInnen zuzugehen und ihre Hilfe anzubieten. Dieser Bitte sei die

Antragstellerin jedoch nicht nachgekommen, sie habe weiterhin kein Interesse gezeigt, KundInnen zu bedienen.

An diesem Tag habe die Antragstellerin überdies Besuch von einem Freund in der Filiale erhalten, mit dem sie sich längere Zeit ohne Verkaufsabsicht unterhalten habe, obwohl Kunden zu bedienen gewesen wären.

Am ersten Arbeitstag habe eine Mitarbeiterin das Buch „Das ausgelöschte Gesicht – die wahre Geschichte einer Frau aus Pakistan“ in den Händen gehalten, worauf die Antragstellerin gemeint habe, dass dies ein Buch sei, das „*sicher wieder die Muslime schlecht machen würde*“.

Zu einem späteren Zeitpunkt habe die Antragstellerin die Filialleiterin darauf hingewiesen, dass sie es schrecklich fände, dass die Antragsgegnerin so viele Bücher hätte, die den Islam verunglimpfen würden. Diese Aussage habe die Filialleiterin zwar überrascht, wäre aber damit erklärt worden, dass die Antragstellerin einen starken Bezug zur Religion habe und Theologie studiere.

Die Antragsgegnerin biete ein sehr breites Spektrum in ihrem Sortiment an, der Aussage der Antragstellerin wäre daher keine tiefere Bedeutung beigemessen worden.

Auch am zweiten Arbeitstag hätte die Antragstellerin kein Interesse an ihrer Verkaufstätigkeit gezeigt und habe sich insbesondere nicht bemüht, auf KundInnen zuzugehen. Auch den ihr am Vortag ausgehändigten Dienstvertrag habe sie nicht unterschrieben, weil dort „etwas stehe, was sie mit dem Personalchef nicht ausgemacht hätte“. Aufgrund dessen Urlaubs in der Türkei hätte die Sache nicht geklärt werden können. Aus all diesen Umständen wäre die Filialleiterin schließlich zum Schluss gekommen, dass die Antragstellerin kein Interesse an einer Beschäftigung bei der Antragsgegnerin habe. Die Antragstellerin habe sich weder bemüht, sich mit den vertriebenen Produkten bekannt zu machen, noch ihre Hilfe – trotz ausdrücklicher Aufforderung der Filialleitung – den KundInnen gegenüber anzubieten. Am Ende des zweiten Tages habe die Filialleiterin daher der Antragstellerin die Beendigung des Dienstverhältnisses mitgeteilt. Die Frage der Antragstellerin, ob die Beendigung wegen ihres Aussehens oder ihrer Religion erfolgt sei, wäre von der Filialleiterin zutreffend verneint worden.

Die Auflösung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin während der Probezeit sei alleine aus dem Grund des mangelnden Interesses der Antragstellerin an der

Verkaufstätigkeit erfolgt. Wie bereits ausgeführt, habe sich die Geschäftsleitung in Kenntnis der Religionszugehörigkeit und Herkunft der Antragstellerin für ihre Beschäftigung in der Filiale entschieden. Hätte es hierzu Vorbehalte gegeben, wäre niemals eine Beschäftigung erfolgt, weshalb die Vorwürfe der Antragstellerin jeder Grundlage entbehren würden.

Bei ihrer Befragung ergänzte die Antragstellerin, dass sie nur in einer Art Selbstgespräch gesagt hätte, dass „der Islam eine so schöne Religion sei, wieso sieht das nur so aus, das verstehe ich nicht“. Nicht gesagt habe sie hingegen, was es dort für Bücher gebe. Damals habe sie nicht geahnt, dass dieser Satz zum Problem werden würde. Die Filialleiterin habe am zweiten Tag zu ihr gemeint, dass sie glaube, „dass es nicht gehe“.

Sie wäre schockiert gewesen, da sie überhaupt nicht diesen Eindruck gehabt, sondern sich voll eingelebt hätte. Auf mehrfache Nachfrage nach dem Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses habe die Filialleiterin nur gesagt „das mit dem Buch gestern“, sie habe sich das angeschaut, es gehe nicht.

Automatisch habe sie selbst den Schluss „Religion“ daraus gezogen.

Die Filialleiterin habe dann die Frage, ob es etwas mit ihrem Aussehen zu tun hätte, verneint und dann – auf weitere Nachfrage – gemeint: „Ja, das gestern mit dem Buch und so – ich glaube, das geht nicht.“ Sie selbst habe den Eindruck, dass sie sehr gut mit Menschen und Kunden umgehen könne, dass sie höflich gewesen sei und gewusst habe, was sie mache, dass sie von der Filialleiterin still beobachtet worden wäre. Auch die Behauptung, dass sie sich vor ihrem Arbeitsbeginn den Produktkatalog nicht durchgesehen hätte, entspreche nicht den Tatsachen.

Der Personalchef der Antragsgegnerin brachte anlässlich seiner Befragung vor, dass die Filialleiterin die Antragstellerin bereits als Kundin gekannt und von ihr einen sehr guten Eindruck gehabt hätte. Dieser gute Eindruck habe sich auch bei dem mit ihm geführten Vorstellungsgespräch bestätigt. Die Englisch- und Türkischkenntnisse der Antragstellerin wären gerade im Hinblick auf die Lage der Filiale von Vorteil gewesen, auch das beabsichtigte Studium wäre – zur Abklärung hinsichtlich Arbeitszeiten und Stundenplan – thematisiert worden.

Hinsichtlich des Gehalts wäre besprochen worden, dass sie einen bestimmten Betrag verdienen werde, woraus dieser sich aus dem Bruttogehalt inklusive Prämien zusammensetze, wobei man davon ausgehen könne, dass das Bruttogehalt netto herauskäme. Prämien seien bei der Antragsgegnerin jedoch nicht Bestandteil des Dienstvertrages, sondern es handle sich um eine Sondervereinbarung, die für alle Filialmitarbeiter/innen gelte.

In weiterer Folge habe er von der Filialleiterin erfahren, dass es aus diversen fachlichen Gründen nicht geklappt hätte und sie sich von der Antragstellerin getrennt habe. Noch bevor es zu einem klärenden Gespräch mit der Antragstellerin selbst gekommen sei, wäre bereits das erste Schreiben der Gleichbehandlungskommission eingelangt. Abschließend sei festzuhalten, dass er sich das Führen eines Bewerbungsgesprächs sicher nicht angetan hätte, wenn er von vornherein die Absicht gehabt hätte, die Antragstellerin am zweiten Tag wieder zu kündigen. Ihre nur sehr eingeschränkte Verkaufserfahrung hätte er mit ihr thematisiert. Er habe bei der Einstellung der Antragstellerin gewusst, dass diese muslimischen Glaubens sei, dieser Umstand wäre jedoch irrelevant gewesen. Seiner Einschätzung nach sei Gleichbehandlung im Unternehmen gelebte Praxis. Auch wenn es für neue MitarbeiterInnen keine Verpflichtung gäbe, sich vor dem eigentlichen Dienstbeginn den Produktkatalog anzusehen, würden die meisten doch davon Gebrauch machen. Auch der Umstand, dass die Antragstellerin bereits am zweiten Tag sich längere Zeit mit einem Freund ohne Verkaufsabsicht unterhalten habe, lasse für ihn die Auflösung in der Probezeit – selbst am zweiten Tag – als begründet erscheinen.

Die Filialleiterin gab bei ihrer Befragung an, dass sie die Antragstellerin als Kundin gekannt und diese einen guten Eindruck auf sie gemacht hätte. Dieser gute Eindruck habe sich beim Vorstellungsgespräch bestätigt, es hätten sich alle sehr auf sie gefreut. Auch dass die Antragstellerin Türkin sei, wäre ein mitausschlaggebender Grund im Hinblick auf die Filiale gewesen. Zu einem „Buchtraining“ vor ihrem eigentlichen Arbeitsbeginn sei die Antragstellerin zu spät erschienen, sie habe sie jedoch nicht weiter darauf angesprochen, da dieser Vorfall vor dem eigentlichen Dienstbeginn lag. Am ersten Arbeitstag wäre die Antragstellerin pünktlich erschienen und hätte die Frage, ob sie sich den Produktkatalog angesehen hätte, mit dem Hinweis auf einen Besuch, den sie bekommen hätte, verneint.

Am ersten Vormittag wäre relativ viel zu tun gewesen, die Antragstellerin sei jedoch in keiner Weise auf KundInnen zugegangen oder habe auch bei der Warenübernahme kein großes Interesse gezeigt. Das Ersuchen, sich den KundInnen zu widmen oder die Kolleginnen zu fragen, wenn sie nicht wüsste, was sie tun sollte, habe die Antragstellerin mehr oder weniger komplett negiert.

Zum antragsgegenständlichen Vorfall mit dem Buch sei auszuführen, dass eine Kollegin vor besagtem Buch gestanden wäre und die Antragstellerin gemeint hätte, dass sie „es schrecklich fände, dass solche Bücher verkauft würden, weil diese den Islam schlecht machen“. Die angesprochene Kollegin hätte erstaunt reagiert und gemeint, dass dies überhaupt nicht stimme und es so interessant sei, viel über andere Kulturen zu erfahren. Die Antragstellerin erwiderte, dass „es aber immer über Muslime, gegen die Muslime“ sei.

Sie selbst hätte sich nur gedacht, dass sie es bedauere, dass die Antragstellerin über ein Buch urteile, ohne es gelesen zu haben und habe dem Vorfall keine weitere Bedeutung beigemessen. Die Antragstellerin sei im Verlauf des Tages zu ihr gekommen und habe gemeint, dass sie es schlimm fände, dass es am Buchmarkt so viele Bücher dieser Art gebe. Sie selbst habe erwidert, dass sie viele Bücher hätten, über die man diskutieren könne, dass sie damit aber kein Problem hätte und auch die diesbezügliche Nachfrage bestünde.

In weiterer Folge habe sie nochmals versucht, die Antragstellerin zu animieren, auf KundInnen zuzugehen, wozu diese meinte, dass sie dies ohnehin tue und dass alles eh ganz toll wäre. Auch am zweiten Tag habe ihr die Antragstellerin zu verstehen gegeben, dass sie sich den Katalog noch nicht angeschaut hätte.

Gegen Ende des zweiten Tages habe sie ihr dann unter vier Augen mitgeteilt, dass sie das Dienstverhältnis beende. Die Antragstellerin sei sehr empört gewesen und habe sofort gefragt, ob es wegen ihrem Aussehen oder ihrer Religion sei. Beides habe sie verneint und die Antragstellerin darauf hingewiesen, dass sie sich etwas anderes vorgestellt hätte. Auf Grund ihrer langjährigen Erfahrung als Filialleiterin könne sie auch nach der kurzen Zeit von zwei halben Arbeitstagen beurteilen, ob sich jemand für den Verkauf eigne oder nicht.

Bei der Antragstellerin habe das Wichtigste – nämlich das Zugehen auf den Kunden – gefehlt. Sie sei herumgestanden, habe dann Besuch bekommen und - als sie ihr etwas habe zeigen wollen – sei mehr oder weniger alles an ihr abgeprallt und sie

habe kein Interesse entdecken können. Da sich die Situation mit der Antragstellerin so vehement dargestellt hätte, hätte sie ihr auch nicht mehr als die antragsgegenständlichen zwei Tage Zeit gegeben.

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 Qualifikation des im Verfahren erhobenen Sachverhaltes durch den begutachtenden Senat ist zum Gleichbehandlungsgesetz zunächst allgemein zu

erläutern, dass eine seiner wesentlichen Zielsetzungen in der Herstellung einer **diskriminierungsfreien** Arbeitsumwelt liegt!

Das Gleichbehandlungsgesetz soll verhindern, dass bestimmte Personengruppen mit Vorwänden - bedingt durch Stereotype - aus einem Arbeitsbereich ferngehalten oder entfernt werden.

Im Hinblick auf das Ziel der Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt für alle Arbeitnehmer/innen ist es daher für jede/n Arbeitgeber/in erforderlich, sich allenfalls vorhandene negative Stereotypisierung von Personengruppen bewusst zu machen, um künftig für alle Arbeitnehmer/innen Chancengleichheit in der Arbeitswelt zu gewährleisten!

Zur Frage der Beweislastverteilung ist vorzuschicken, 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.

Zu dem vom Gesetzgeber gewählten Begriff „Religion“ ist allgemein anzumerken, dass im Hinblick auf den teleos des GIBG davon auszugehen ist, dass darunter nicht nur die in Österreich gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften - wie die **Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich** - zu subsumieren sind, sondern dass im Sinne einer richtlinienkonformen Interpretation die – auch europarechtlich nicht definierten - Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ jedenfalls extensiv zu interpretieren sind.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass das Probearbeitsverhältnis der Antragstellerin arbeitgeberseitig am zweiten Tag beendet worden und nunmehr zu prüfen war, ob eine im Sinne des § 17 Abs. 7 GIBG diskriminierende Beendigung desselbigen vorlag.

Auf Grund des persönlichen Eindruckes, den der begutachtende Senat von der Antragstellerin gewinnen konnte, dürfte es sich bei dieser um eine nette junge Frau handeln, die auf den ersten Blick die in sie als Verkäuferin gesetzten Erwartungen auf Grund ihrer Kommunikationsfähigkeit durchaus zu erfüllen scheint.

Im Zuge der weiteren Befragung der – im Übrigen in höchstem Maße integrierten – Antragstellerin wurde jedoch für den begutachtenden Senat auch bemerkbar, dass die Antragstellerin zwar freundlich und kommunikativ, aber auch relativ selbstbezogen auftritt.

Gerade diese beobachtete Selbstbezogenheit steht nun nicht im Widerspruch zur Schilderung der Filialleiterin, dass genau das für eine Verkaufstätigkeit wesentliche Element – nämlich die KundInnenorientierung – bei der Antragstellerin nicht im erhofften Ausmaß vorzuliegen schien, was die Filialleiterin mit rund 20-jähriger Berufserfahrung nach zwei halben Arbeitstagen zu erkennen glaubte.

Es schien dem Senat nun nicht lebensfremd, bereits nach zwei Tagen zu erkennen, dass sich eine Person – die als Kundin einen netten und offenen Eindruck vermittelt hatte – die als Verkäuferin in sie gesetzten Erwartungen nicht im erhofften Ausmaß erfüllen wird.

Da sowohl die türkische Herkunft als auch das Interesse der Antragstellerin an Religionen von Anfang des Dienstverhältnisses und sogar zuvor schon bei den Vorstellungsgesprächen Thema gewesen war, spricht nach Meinung des begutachtenden Senates zusätzlich wenig für die Annahme, dass das Probearbeitsverhältnis auf Grund der Religion der Antragstellerin bereits am zweiten Tag wieder gelöst worden sein sollte.

Der Senat hat die diesbezüglichen Ausführungen der Antragsgegnerin als glaubwürdig und überzeugend qualifiziert – dass nämlich, trotz der großen Hoffnungen und der günstigen räumlichen Umstände - das Probearbeitsverhältnis aus fachlichen Mängeln in Punkto KundInnenorientierung gelöst wurde und Erwägungen im Hinblick auf die Religion der Antragstellerin diesbezüglich keine Rolle gespielt haben.

Die Antragsgegnerin konnte für den begutachtenden Senat daher glaubwürdig und nachvollziehbar darlegen, dass die Kündigung der Antragstellerin aus fachlichen Gründen erfolgt ist, wohingegen die Antragstellerin ihre Version, dass sie auf Grund eines Kommentars zu einem Buch gekündigt worden sei, dem Senat nicht glaubhaft machen konnte.

Der Senat II kam daher zur Auffassung, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 durch die Antragsgegnerin vorliegt.