

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 Herrn A (in der Folge: der Betroffene) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG und wegen Unterlassung angemessener Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 durch B (in der Folge: Erstantragsgegnerin) sowie durch Herrn C (in der Folge: Zweitantragsgegner) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG 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 des Betroffenen durch die Erstantragsgegnerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Betroffenen durch eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der 1961 in Mazedonien geborene Betroffene seit 1988 bei der Erstantragsgegnerin als Lagerarbeiter beschäftigt gewesen sei und seine Aufgaben stets gewissenhaft und zur vollsten Zufriedenheit ausgeübt habe.

Der Betroffene habe sich jedoch von seinem Lagerleiter, dem Zweitantragsgegner wiederholt schlecht behandelt und wegen seiner Herkunft als Albaner benachteiligt

gefühlt. So sei er zB trotz seiner langjährigen Beschäftigung und Erfahrung im Betrieb nie um bestimmte Auskünfte oder Instruktionen gefragt worden (im Gegensatz zu seinen türkischen und österreichischen Kollegen). Auch habe er als Albaner keine Weiterbildungskurse besuchen und nicht an den neueren Arbeitsmaschinen arbeiten dürfen. Überdies habe er seinen Posten als Schichtführer, den er über zehn Jahre gewissenhaft ausgeübt hätte, ohne ersichtlichen Grund vor ca. drei Jahren an einen anderen (nicht albanischen) Mitarbeiter verloren.

Überdies habe der Zweitantragsgegner gegenüber dem Betroffenen immer wieder beleidigende Aussagen im Zusammenhang mit seiner Arbeit wie „Ich schick dich heim nach Albanien“ oder „Ihr seid nicht intelligent für diese Arbeit“ bzw. „Ich muss diese albanische Mafia zerstören“ oder „Ich muss alle Albaner kündigen“ geäußert. Letztere Aussagen wurden auch gegenüber dem damaligen Lagermeister, Herrn E, getätigt worden sein. Diese Aussagen hätten den Betroffenen tief getroffen und er habe sich darüber auch bei dem Firmeninhaber und später auch bei dessen Söhnen beschwert. Dies habe jedoch keine merkbaren Auswirkungen auf das Verhalten des Zweitantragsgegners gehabt. Aus Furcht vor einem möglichen Verlust des Arbeitsplatzes habe der Betroffene keine weiteren Beschwerden mehr erhoben.

Bei der Erstantragsgegnerin sei ursprünglich ein Großteil albanischer Mitarbeiter beschäftigt gewesen. Seitdem vor ca. zehn Jahren der Zweitantragsgegner die Lagerleitung übernommen habe, sei es jedoch zu massiven Veränderungen im Personalstand gekommen und es wären primär albanische Mitarbeiter gekündigt worden.

Auch der Betroffene sei am 27.3.2009 nach über 20-jähriger Beschäftigung ohne Vorankündigung und nähere Begründung - angeblich aus wirtschaftlichen Gründen - gekündigt worden. Zugleich mit ihm wären auch noch zwei weitere Albaner und ein Türke gekündigt worden, wobei die Kündigung des türkischen Kollegen anscheinend wieder zurückgenommen worden sei.

Die Darstellung der Erstantragsgegnerin auf ein diesbezüglich ergangenes Interventionsschreiben der GAW hin vermöge die Diskriminierungsvorwürfe nicht zu zerstreuen. Dass in den letzten Jahren auch andere (österreichische) Mitarbeiter gekündigt worden seien, ändere nichts an der Beobachtung des Betroffenen, dass in letzter Zeit überwiegend Albaner von Kündigungen betroffen gewesen wären und er

sich wegen seiner Herkunft bei der Kündigung benachteiligt fühle. Auch die Belästigungsvorwürfe gegen den Zweitantragsgegner hätten nicht glaubwürdig entkräftet werden können, zumal auch ein gewisser direkter bzw. rauer Umgangston im Lagerbereich zugestanden worden sei.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft ergebe sich die Vermutung einer Diskriminierung des Betroffenen aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit daher aus folgenden Gründen:

Die beleidigenden Aussagen des Zweitantragsgegners gegenüber dem Betroffenen, wie „Ich schick dich heim nach Albanien“ oder „Ich muss diese albanische Mafia zerstören“ stellen Belästigungen aufgrund der ethnischen Herkunft iSd Gesetzes dar. Der Betroffene habe dies auch seinem Arbeitgeber gemeldet und um Unterstützung ersucht. Dies sei aber nicht entsprechend berücksichtigt worden. Es werde daher seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung durch Belästigung sowie durch Unterlassen angemessener Abhilfe durch den Arbeitgeber iSd § 21 GIBG vermutet.

Gem. § 17 Abs 1 Z 6 und 7 GIBG darf niemand aufgrund seiner/ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei den Arbeitsbedingungen bzw. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses diskriminiert werden. Der Betroffene sei im Zuge seiner Tätigkeit bei der Erstantragsgegnerin wiederholt nicht in entsprechender Weise wie seine österreichischen Kollegen behandelt worden. Dies betreffe insbesondere das Arbeiten an bestimmten Maschinen, wofür keine Albaner zugelassen worden seien, bzw. auch Benachteiligungen bei Weiterbildungen. Die Kündigung selbst stehe nach glaubhaften Angaben des Betroffenen auch in Zusammenhang mit seiner Herkunft, weshalb eine Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vermuten sei.

Die rechtsfreundlich vertretene Erstantragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass der Zweitantragsgegner und der Betroffene über einen Zeitraum von 15 Jahren zusammen gearbeitet hätten und der Betroffene – entgegen der Darstellung im Verlangen der GAW – sich weder beim Gründer des Unternehmens noch bei den nunmehrigen Geschäftsführern über allfällige diskriminierende oder rassistische Aussagen des Zweitantragsgegners beschwert hätte.

Die angeblich vom Zweitantragsgegner getätigten Aussagen seien der Erstantragsgegnerin erstmals mit dem Schreiben der GAW vom 18.6.2009 zur Kenntnis gebracht worden, weshalb ausdrücklich bestritten werde, dass sich der Betroffene bei der Erstantragsgegnerin jemals über diskriminierende Äußerungen oder Handlungen beschwert und um entsprechende Hilfsmaßnahmen ersucht hätte. Der Grund für die mangelnde berufliche Entwicklung des Betroffenen läge nicht in seiner albanischen Herkunft, sondern ausschließlich an seiner Minderleistung. Er sei mehrfach auf seine mangelhafte Arbeitsleistung – insbesondere als Schichtführer – hingewiesen und auch regelmäßig geschult und im Hinblick auf seine Tätigkeit angeleitet worden.

Leider sei trotz all dieser Hilfeleistung seitens der Erstantragsgegnerin keine substantielle Verbesserung der Arbeitsleistung des Betroffenen eingetreten, weshalb eine Kündigung gerechtfertigt gewesen wäre. Man habe sich im Jahr 2005 jedoch einvernehmlich geeinigt, dass der Betroffene nicht mehr als Schichtführer tätig sein, ansonsten aber im Unternehmen der Erstantragsgegnerin als Lagerarbeiter verbleiben solle. Die Herabstufung des Betroffenen sei somit aus objektiven, nicht diskriminierenden Gründen erfolgt.

Letztlich sei das Arbeitsverhältnis des Betroffenen nicht aus diskriminierenden, sondern aus rein wirtschaftlichen Gründen beendet worden.

Die Weltwirtschaftskrise habe die Erstantragsgegnerin voll erfasst, im Zeitraum zwischen November 2008 – April 2009 sei es zu drastischen Auftragsrückgängen gekommen, weshalb die Erstantragsgegnerin sich leider zur Reduktion ihres Personalstandes genötigt gesehen habe. Zunächst habe man daher Verträge mit Leiharbeitern auslaufen lassen und Arbeitsplätze von Mitarbeitern, die in Pension gegangen seien, nicht nachbesetzt. Aufgrund des drastischen Auftragsrückganges habe jedoch zusätzlich eine Schicht eingespart werden müssen, womit weitere Kündigungen unumgänglich geworden seien. Da der Personalstand deutlich habe verringert werden müssen, habe die Erstantragsgegnerin versucht, vorrangig universell einsetzbare Mitarbeiter zu halten, um in der Krise flexibler zu sein und kostengünstiger arbeiten zu können. Die Arbeitsleistung des Betroffenen sei in der Vergangenheit unter dem Durchschnitt gewesen, eine andere innerbetriebliche Verwendung sei im Betrieb nicht möglich gewesen.

Eine Auflistung der Nationalitäten der zwischen Jänner 2008 und Juni 2009 gekündigten Mitarbeiter zeige überdies, dass bis auf den Betroffenen und zwei

weitere türkische Staatsbürger alle Dienstnehmer österreichische Staatsbürger gewesen seien.

Der Betroffene gab bei seiner Befragung ergänzend an, dass Verwandte von ihm über 40 Jahre bzw. 25 Jahre bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt (gewesen) seien und dass zunächst das Benehmen der Erstantragsgegnerin völlig in Ordnung gewesen sei. Die Probleme hätten begonnen, als der Zweitantragsgegner vor ca. 15 Jahren in die Firma gekommen sei. Dieser habe wiederholt behauptet, dass er keine Albaner möge und er Albaner „nach Hause schicken werde“. Auch hätten Albaner – im Gegensatz zu anderen Mitarbeitern anderer Nationalitäten – nicht an Schulungen teilnehmen dürfen.

Der Zweitantragsgegner habe wiederholt zu ihm gesagt, dass er „ihm nicht passe“, es habe während der ganzen Zeit „immer wieder“ Beleidigungen und Diskriminierungen gegeben. Dem ehemaligen Lagermeister E gegenüber habe der Zweitantragsgegner auch geäußert, dass „er die Firma von Albanern befreien müsse“.

Zu seiner vor einigen Jahren durch den Zweitantragsgegner veranlassten Rückstufung führte er aus, dass ihm in diesem Zusammenhang vorgehalten worden sei, zu viele Fehler zu machen.

Die Kündigung sei ihm gegenüber mit „wirtschaftlichen Gründen“ begründet worden.

Der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin, Herr D, schilderte dem Senat in Wiederholung der schriftlichen Stellungnahme, dass die Kündigung des Betroffenen in Folge des durch die Wirtschaftskrise verursachten Auftragsrückganges notwendig gewordenen Personalabbaus ausgesprochen worden sei.

Die 2005 erfolgte Rückstufung des Betroffenen sei die Folge dessen schlechter Leistung als Partieführer gewesen, weshalb er nur mehr als normaler Arbeiter eingesetzt worden sei, obwohl man ihn schon damals hätte kündigen können.

In weiterer Folge habe sich jedoch heraus gestellt, dass er die Prozesse der Erstantragsgegnerin – etwa die Einführung einer so genannten „Arbeitsvorbereitung“ für das Zuschneiden von Teilen – nicht mehr richtig unterstützt habe, in dem er sich an die ihm diesbezüglich erteilten Vorgaben nicht gehalten habe.

Die Behauptungen des Betroffenen, dass viele Albaner bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen seien, seien insofern richtig, als dass in der Vergangenheit immer wieder Verwandte von bereits Beschäftigten eingestellt worden seien.

Die Behauptung des Betroffenen, dass vorwiegend Albaner gekündigt worden seien, sei unzutreffend – von 42 ausgetretenen Personen habe es sich bei 37 um Österreicher, sowie 3 Kosovo-Albaner und 1 türkischen Staatsbürger gehandelt.

Der Zweitantragsgegner sei vor 15 Jahren in den Betrieb der Antragsgegnerin gekommen, zwischen ihm und einem vom Betroffenen verschiedenen Mitarbeiter albanischer Herkunft habe es einmal Probleme wegen der mangelhaften Arbeitsleistung dieses Mitarbeiters gegeben, die dahingehend gelöst worden seien, dass der Mitarbeiter quasi einen „Versorgungsposten“ bis zu seiner Pensionierung erhalten hätte und die beiden Beteiligten sich fortan gegenseitig in Ruhe gelassen hätten.

Der Betroffene sei in der Vergangenheit 2-mal verwarnt worden, zu ergänzen sei auch, dass ihm die Antragsgegnerin im Laufe seiner Dienstzeit Akonto-Zahlungen von insgesamt € 57.000,-- gewährt habe.

Die Darstellung, dass der Betroffene keine Schulungen erhalten hätte, entspreche nicht den Tatsachen – neben einer Erste-Hilfe-Schulung habe er u.a. etwa an lagerspezifischen Qualitätsmanagementschulungen teilgenommen.

Der mittlerweile ausgeschiedene „Seniorchef“, Herr F, gab bei seiner Befragung an, sich nicht an Beschwerden des Betroffenen wegen der nunmehr von ihm behaupteten Belästigungen durch den Zweitantragsgegner erinnern zu können.

Der Zweitantragsgegner habe bei seinem Eintritt in die Firma eine „etwas schwierige“ Aufgabe übernommen, da der vormalige Lagerleiter „die Zügel etwas schleifen habe lassen“.

Einmal sei ihm zu Ohren gekommen, dass der Zweitantragsgegner sich dabei in einer „sehr wienerischen Art“ gegenüber den Mitarbeitern artikuliert habe, worauf er den Zweitantragsgegner dahingehend zurecht gewiesen habe, dass dessen Beanstandungen nicht „unter die Gürtellinie“ gehen dürften. In weiterer Folge seien ihm keine vom Zweitantragsgegner verursachten Probleme mehr bekannt geworden.

Der als Leiter für Logistik und Technik beschäftigte Zweitantragsgegner brachte vor, dass der Satz „Wenn Dir etwas nicht passt, kannst Du nach Hause gehen“, tatsächlich gefallen sei, allerdings sei er damals noch nicht in der mittlerweile von ihm seit 10 Jahren ausgeübten Funktion, sondern als Niederlassungsleiter bei der Erstantragsgegnerin tätig gewesen.

Ganz zu Beginn seiner Tätigkeit habe es auch einen Vorfall mit einem albanischen Mitarbeiter gegeben, dem er damals gesagt habe, dass dieser sich – nachdem er eine Arbeit verweigert hätte – „nach Hause schleichen könne“. Auf Grund dessen Beschwerde beim damaligen Seniorchef der Erstantragsgegnerin habe dieser ihn angewiesen, künftig derartige Verhaltensweisen zu unterlassen, was er auch getan habe.

Mit der Arbeitsleistung des Betroffenen habe es schon lange Probleme gegeben, da dessen Fähigkeiten – nachdem sich die Arbeitsinhalte geändert hätten – nicht mehr zur Ausübung der von diesem zunächst inne gehaltenen Funktion eines Partieführers gereicht hätten. Da ihm der Betroffene leid getan hätte und er ihn für einen guten Arbeiter gehalten habe, habe man sich damals auf die Rückstufung des Betroffenen zum Lagerarbeiter geeinigt, um diesem einen Verbleib bei der Erstantragsgegnerin zu ermöglichen.

In weiterer Folge sei dann jedoch das Problem entstanden, dass der Betroffene sich nicht an die ihm erteilten Anweisungen seiner Arbeitsvorbereiter gehalten hätte, wodurch es zu einem vermehrten Anfall von Reststücken und Abfall gekommen sei. Wiederholte Hinweise seitens der Vorgesetzten hätten jedoch keine Veränderungen des Verhaltens des Betroffenen zur Folge gehabt.

Auf Grund der Wirtschaftskrise sei es jedoch zu in Folge von dramatischen Auftragsrückgängen verursachten Personalabbaumaßnahmen gekommen, im Zuge derer es zur Kündigung des Betroffenen gekommen sei, da er gezwungen gewesen sei, jene Personen zu kündigen, die „Schwachstellen“ gewesen wären.

Er habe dem Betroffenen beim Kündigungsgespräch auch die dafür maßgeblich Gründe klar dargelegt.

Die Behauptung, dass der Betroffene keine Schulung erhalten hätte, entspreche nicht den Tatsachen, da die Standardschulungen für „Stapelschein“ und „Kranschein“ jeder machen müsse. Daneben gebe es auch im Produktionsbereich Fortbildungskurse sowie Schulungen, wenn Arbeitsanweisungen verändert würden.

Zu einer allfälligen Unzufriedenheit unter Mitarbeitern albanischer Herkunft befragt, gab der Zweitantragsgegner an, dass seitens der Erstantragsgegnerin eine Zeitlang die Anwerbung von Familienangehörigen forciert worden sei, was sich auf Grund der mangelnder fachlichen Kompetenz vieler Personen jedoch nicht bewährt und zu einer relativ hohen Fluktuation unter der Belegschaft geführt habe. In weiterer Folge habe man sich daher vermehrt zur Beschäftigung türkischer Mitarbeiter über eine Leasingfirma entschieden, was möglicherweise zu einer subjektiv empfundenen Benachteiligung der Albaner geführt habe.

Zum persönlichen Verhältnis zwischen ihm und dem Betroffenen befragt, gab er an, dass „man sich nicht geliebt hätte“, da er seinerseits den Betroffenen permanent in dessen Kompetenzen beschnitten hätte – allerdings aus arbeitstechnischen und nicht aus persönlichen Gründen.

Der als Auskunftsperson befragte ehemalige Lagerleiter E schilderte dem Senat, dass die Aussage hinsichtlich des „Nachhauseschickens“ durch den Zweitantragsgegner tatsächlich gefallen sei – allerdings zu Beginn von dessen Tätigkeit bei der Erstantragsgegnerin, also ca. im Jahr 1996.

Er selbst würde den Betroffenen als Freund bezeichnen, dessen Rückstufung vor einigen Jahren sei allerdings für ihn „wirklich klar nachvollziehbar“ gewesen, weil sich damals Dinge eingeschlichen hätten, die man abstellen hätte müssen, wodurch bei manchen Personen möglicherweise das Gefühl einer Diskriminierung entstanden sei.

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

...

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.

„§ 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 für den erkennenden Senat vor allem augenscheinlich, dass der Betroffene sein Vorbringen, auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein, trotz expliziter Nachfragen weder zeitlich oder inhaltlich in irgendeiner Weise zu präzisieren vermochte, sondern sich in seiner Darstellung auf Allgemeinplätze wie, dass es „immer“ oder „laufend“ Diskriminierungen durch den Zweitantragsgegner – die er jedoch weder zeitlich noch inhaltlich näher schildern konnte – gegeben hätte, beschränkt hatte.

Aus Sicht des Senates konnte im Hinblick auf diese gänzlich allgemein gehaltenen Ausführungen des Betroffenen nicht von der vom GIBG geforderten Glaubhaftmachung des Antragsvorbringens ausgegangen werden, da eine

Glaubhaftmachung im Sinne des GIBG ein Mindestmaß an zeitlicher und inhaltlicher Präzisierung der als Diskriminierung empfundenen Aussagen oder Handlungen voraussetzt und sich nicht nur in einer unpräzisen, allgemein gehaltenen Schilderung von subjektiv empfundenen Ungerechtigkeiten erschöpfen kann. Dieses Mindestmaß an Konkretisierung einer behaupteten Diskriminierung ist vor allem auch im Hinblick auf den von einem/r Antragsgegner/in gesetzlich geforderten Gegenbeweis, dass eine Diskriminierung eben nicht stattgefunden hat oder dass ein Rechtfertigungsgrund vorliegt, unabdingbar erforderlich, um die konkrete Prüfung der von einer Person behaupteten Diskriminierungsvorwürfe durch den erkennenden Senat überhaupt zu ermöglichen.

Dem gegenüber standen im vorliegenden Fall sehr klare, wirtschaftlich nachvollziehbare, von einem von hohem Verantwortungsgefühl für die Belegschaft gekennzeichnete und für den Senat äußerst glaubwürdige Darstellungen seitens der beiden Vertreter der Erstantragsgegnerin, wie eben der seitens der Erstantragsgegnerin dem Betroffenen vor ca. 5 Jahren trotz dessen unzureichender Arbeitsleistung ermöglichte Verbleib im Unternehmen, die Gewährung von großzügigen Gehaltsvorschüssen oder auch die geschilderte Versetzung eines kurz vor der Pensionierung stehenden anderen albanischen Mitarbeiters auf einen „Versorgungsposten“.

Insgesamt hat sich für den erkennenden Senat daher der Eindruck verstärkt, dass im antragsgegenständlichen Fall eine relativ große Differenz zwischen der Selbstwahrnehmung des Betroffenen – der aus seiner Sicht vermeintlich gute Arbeit geleistet hat – und dessen Wahrnehmung durch die Arbeitgeberin in erheblicher Weise zu dessen subjektivem Gefühl, auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit schlechter als andere Personen behandelt worden zu sein, maßgeblich beigetragen hat.

Die Vertreter der Erstantragsgegnerin und der Zweitantragsgegner konnten dem erkennenden Senat allerdings glaubhaft sowohl ihr Bemühen, den Betroffenen lange Zeit trotz Unzufriedenheit mit dessen Arbeitsleistung im Unternehmen gehalten zu haben, als auch den Umstand, dass andere Personen albanischer Herkunft teils mehr als 40 Jahre im Unternehmen beschäftigt waren bzw. auch derzeit Albaner bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt sind, darlegen, weshalb für den Senat keine

Indizien für durch ethnisch motivierte Vorurteile begründete Verhaltensweisen seitens der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners in Bezug auf den Betroffenen erkennbar waren.

Die dem Zweitantragsgegner vom Betroffenen zugeschriebene und von diesem auch zugegebene Aussage betreffend das „Nachhauseschicken“ ist nach glaubwürdiger Darstellung der Auskunftsperson E bereits Mitte der 1990er-Jahre gefallen – also etliche Jahre vor dem Inkrafttreten des Teiles II des GIBG im Jahr 2004. Hinweise, die von dieser Aussage auf das Vorliegen einer fortgesetzten Diskriminierung des Betroffenen durch den Zweitantragsgegner schließen lassen würden, konnten vom erkennenden Senat nicht gefunden werden.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Erstantragsgegnerin vorliegt.

Es liegt nach Meinung des Senates ferner auch keine Belästigung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner vor, weshalb diesfalls auch keine Verletzung der gesetzlichen Verpflichtung der Erstantragsgegnerin, im Falle einer Belästigung Abhilfe für eine davon betroffene Person zu schaffen, vorliegen kann.