

Senat II der Gleichbehandlungskommission
Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/490/22 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die B GmbH (in Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013 erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller, Jahrgang 1966, seit September 2012 bei der Antragsgegnerin als Helfer im Schichtbetrieb beschäftigt gewesen sei. Er sei zunächst an der Maschine... , dann hauptsächlich an der ...maschine eingesetzt gewesen. Bei Bedarf habe er auch an den Maschinen ... ausgeholfen.

Wiederholt sei ihm von Kollegen und Schichtleitern mitgeteilt worden, dass er seine Arbeit gut und schnell erledige. Als Herr C im Oktober 2021 die Funktion der Schichtleitung

übernommen habe, hätten sich die Arbeitsbedingungen für ihn verändert. Von seinen beiden früheren Schichtleitern sei er gewohnt gewesen, dass diese die Arbeit gleichmäßig und fair verteilt und darauf geachtet hätten, wer an welcher Maschine beschäftigt sei und wann und wie lange auf Pause gehe. Herr C hingegen habe es akzeptiert, dass Kollegen immer wieder rauchen gegangen seien und er dann geholt worden sei, um die Arbeit zu übernehmen. Einmal sei ihm mitgeteilt worden, er müsse in der Pause schneller essen, da er schon wieder gebraucht werde. Er sei wiederholt von unterschiedlichen Personen gleichzeitig gebeten worden, an verschiedenen Maschinen zu helfen und – nachdem der Schichtleiter Herr C nicht regulierend eingegriffen habe – seien dadurch Konflikte entstanden. Er sei dabei von Kollegen als „Arschloch“, „Depperter“ und „Behinderter“ beschimpft worden. Als ihn einmal der Kollege D telefonisch gebeten habe, ihm bei einer Maschine zu helfen - er aber nicht sofort kommen habe können, sei es zu einer Eskalation gekommen: Als er später zu Herrn D gegangen sei um diesem zu helfen, habe dieser die Handschuhe genommen und ihm damit ins Gesicht geschlagen. Das sei sehr schnell gegangen, er habe sich umgedreht und sei weggegangen. Als der Schichtleiter Martin E bei ihm vorbeigekommen sei, habe er ihm von dem für mich demütigenden und völlig unangebrachten Vorfall erzählt. Für ihn völlig überraschend und enttäuschend sei sein Dienstverhältnis am 25.2.2022 gekündigt worden, wobei das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigungsfrist mit 31.5.2022 geendet habe. Er habe zu hören bekommen, dass er ein schlechter Mitarbeiter sei und nicht ausreichend Deutsch spreche. Seine Deutschkenntnisse seien davor nie angezweifelt worden und auch kein Thema gewesen, als er den Job begonnen habe. Er schätze sich selbst als hilfsbereiten und verlässlichen Arbeiter ein. Seine Hilfsbereitschaft und Gutmütigkeit sei aber zunehmend ausgenutzt worden und habe ohne die regulierende Einteilung durch den Schichtleiter zu Konflikten geführt. Nachdem er die Kündigung erhalten habe, habe er sich an die Arbeiterkammer gewendet. Ergänzend wurde vorgebracht, dass er von Arbeitskollegen wiederholt durch primitive Beleidigungen beschimpft worden sei, der Schichtleiter Herr C aber nichts dagegen unternommen habe. Vom Schichtleiter Herrn C sei er in der Garderobe als „alter Opa“ bezeichnet worden, welcher keine Muskeln und einen Bauch habe. Etwa zeitgleich mit ihm sei auch ein weiterer Kollege in ähnlichem Alter wie er gekündigt worden. Vor der Kündigung sei er wie eine „Turbomaschine“ eingesetzt worden. Er habe immer alle Arbeiten gut und schnell erledigt.

In der schriftlichen Stellungnahme der **Antragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Vorwürfe des Antragstellers jeder Grundlage entbehren würden. Die Geltendmachung einer vermeintlichen Diskriminierung entbehre insoweit nicht einer gewissen Pikanterie, als dies aus Perspektive der Antragsgegnerin einzig die Reaktion darauf sei, dass die vom Antragsteller wegen Sozialwidrigkeit angestrenzte und verhandelte Kündigungsanfechtungsklage rechtskräftig abgewiesen worden sei. Zu erwähnen sei, dass der Richter in seinen Erläuterungen ausgeführt habe, dass die behaupteten Ansprüche nicht nachvollziehbar seien. Die Antragsgegnerin betreibe einen Industriebetrieb, in dem eine große Anzahl an Personen mit Migrationshintergrund sowie jeglichen Alters beschäftigt werden, weswegen den nunmehr erhobenen Vorhaltungen jegliche Grundlage fehle.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der **Antragsteller** schilderte, dass er bis 2018 in seiner Arbeit zufrieden gewesen sei. Mit den vorigen Schichtleitern habe es für ihn keine Probleme gegeben, man sei mit ihm sehr zufrieden gewesen. Zwei Maschinen hätten laut Angaben der früheren Schichtmeister für ihn Priorität gehabt, die anderen Maschinen seien zu betreuen gewesen, wenn er Zeit gehabt hätte. Es habe 2018 eine Art Mitarbeitergespräch mit Herrn E gegeben, der mit ihm sehr zufrieden gewesen sei - ihm sei gesagt worden, dass er seine Arbeit sehr gut mache. Es sei vereinbart worden, dass er seine Arbeit genauso weitermachen solle. Er habe sich mit allen Maschinen ausgekannt, man habe Vertrauen zu ihm gehabt und er sei schneller als andere Helfer gewesen, er habe viel Routine gehabt und sei flexibel und schnell gewesen. Dann sei Herr C gekommen, der von ihm erwartet habe, dass es so weitergehe. Es habe dann Situationen gegeben, dass Kollegen ihn angerufen hätten, wenn sie eine Rauchpause machen wollten und er ihre Maschinen übernehmen hätte sollen. Es sei unrichtig, dass er 20 Minuten nicht erreichbar gewesen sei – jede Maschine habe ein Telefon.

Er habe immer alles gemacht – der Schichtleiter habe ihn „provoziert“, er habe immer sofort kommen müssen – andere könnten zB rauchen gehen. Er habe sich um die Prioritätsmaschinen gekümmert und habe teilweise 6 Stunden keine Pause machen können. Es sei vereinbart gewesen, dass er danach Pause machen könne – zB Kollege F habe ihn aufgefordert, bei ihm „zu übernehmen“ und habe dann selbst mit dem Handy gespielt.

Zum Vorfall mit D, der ihn geschlagen habe, gab er an, dass er bei seiner Prioritätsmaschine gewesen sei, als er von diesem gerufen worden sei. Er habe jedoch seine Arbeit vollenden wollen, was jedoch gedauert habe. Der andere Kollege habe auch nicht gewollt, dass er die Prioritätsmaschine nicht abschließe. Er sei schließlich doch zu D gegangen, habe den Auftrag genommen – dieser hätte seine dort abgelegten Handschuhe genommen und ihn geschlagen – er selbst habe nichts dazu gesagt, sondern sei sofort zum Schichtmeister gegangen und habe dort erklärt, was passiert sei.

Auf Frage, warum er glaube, dass das alles so passiert sei, meinte er, dass der Kollege gewollt habe, dass er schnell komme. Die Frage, warum er glaube, dass dies etwas mit seinem Alter zu tun habe, beantwortete er damit, dass er bei Herrn G mehr Aufgaben und mehr Geld bekommen habe und von diesem sehr geschätzt worden sei. Auch bei Herrn E sei es ähnlich gewesen. Auf nochmalige Nachfrage nach dem Zusammenhang der geschilderten Ereignisse mit seinem Alter meinte er, dass er in seinem Alter schwer einen neuen, ähnlich bezahlten Job finden würde, obwohl er noch stark und arbeitsfähig sei – deswegen fühle er sich diskriminiert.

Auf vertiefte Nachfrage nach dem Zusammenhang der Ereignisse und der Kündigung mit seinem Alter gab er an, dass von ihm immer mehr als von anderen verlangt worden sei und man ihm Befehle erteilt und er schwer Pausen machen habe können. Er habe immer mehr Aufgaben bekommen – viele Personen hätten ihm gesagt, was er tun solle, ohne dies mit dem Schichtmeister abzusprechen. Lauter Aufgaben, die nicht in seinem Aufgabenbereich gelegen seien. Die anderen hätten nur ihren Job gemacht – von ihm seien immer Hilfeleistungen erwartet worden.

Zur Kündigung befragt gab er an, dass Herr C, als er den Job als Schichtmeister übernommen habe, genau gewusst habe, was sein Aufgabenbereich sei. Ihm seien – auch von anderen Personen Aufgaben erteilt worden, die nicht seine gewesen wären. Er habe gerne geholfen – aber es sei dann von ihm immer erwartet worden, dass er helfe.

Auch die nochmals wiederholte Nachfrage ergab keine Beantwortung der Frage nach dem Zusammenhang mit dem Alter des Antragstellers.

Der Schichtmeister habe ihm dann keine Überstunden mehr geben wollen. Die Personen, mit denen er zusammengearbeitet habe, seien teilweise in seinem eigenen Alter, teilweise um die 40 Jahre, teilweise 50 Jahre alt gewesen. Andere Helfer seien um die 40 Jahre alt gewesen. Es habe Situationen gegeben, wo ein Arbeitsschritt zuerst fertiggemacht werden müsse.

Die Kündigung sei von Herrn C ausgesprochen worden, Herr H habe ihm damals gesagt, dass er „ja nicht Deutsch könne“. Er selbst habe sich dann geweigert, die Kündigung zu unterschreiben. Er habe dann nochmals mit Herrn H sprechen wollen – der sei einfach weitergegangen.

Auf Frage nach einer altersbezogenen Aussage von Herrn C meinte er, dass dieser auf seinen Bauch geklopft oder gezeigt habe und gemeint habe, dass er wegen seines Bauches ins Fitnessstudio gehen solle – das sei zweimal passiert. Das habe ihn sehr gekränkt. Auf explizite Nachfrage dazu gab er an, dass Herr C auf sein Alter dabei nicht Bezug genommen habe. Er sei so fleißig gewesen und habe so viel gearbeitet – und dann seien solche Kommentare gekommen, das habe ihn sehr beleidigt.

Herr **Mag. I** als Vertreter der Antragsgegnerin schilderte, dass er seit 2½ Jahren HR-Verantwortlicher der Antragsgegnerin sei. Grund für die Kündigung des Antragstellers sei gewesen, dass dessen Arbeitsleistung nicht mehr gepasst habe. Die Entscheidung treffe grundsätzlich die jeweilige Führungskraft und deren Führungskraft, er selbst sei formell für die Abwicklung zuständig.

Der Antragsteller sei nicht an seinem Arbeitsplatz gewesen, habe Aufgaben erledigt, die nicht seine gewesen seien, seine eigenen Arbeiten aber nicht - schriftliche Aufzeichnungen darüber gebe es nicht. Zu dessen langer Beschäftigungsdauer sei anzumerken, dass es sicher Änderungen beim Antragsteller gegeben habe – auch das Produktionsumfeld habe sich geändert.

Die Kommunikation mit dem Antragsteller sei schwierig gewesen. Dessen Alter von 55 Jahren habe keine Rolle bei der Kündigung gespielt, vorgelegt wurde auch eine Liste zur *Alterspyramide* der Antragsgegnerin. Es gebe viele ältere Arbeitnehmer im Betrieb, man sei

froh über die Arbeitskraft Älterer als Wissensträger – das Unternehmen habe insgesamt 1500 Beschäftigte, der relevante Teil 450.

Vom Vorfall mit dem Handschuh habe er gehört – es sei von beiden Seiten nicht weiter thematisiert worden. Das Beendigungsgespräch hätten Produktions- und Schichtleiter mit dem Antragsteller geführt. Auf die Deutschkenntnisse als Thema für die Beendigung sei dabei nicht Bezug genommen worden. Die meisten Mitarbeiter seien nichtösterreichischer Herkunft und hätten „Sprachthemen“.

Herr C gab bei seiner Befragung an, dass er seit 2017 im Unternehmen und seit ca. 2 Jahren Schichtmeister sei, der Antragsteller sei „Helfer“ gewesen, er kenne ihn seit 2017. Er selbst habe als Arbeiter begonnen und sich hochgearbeitet. Er gab als Kündigungsgrund an, dass die Verständigung mit dem Antragsteller nicht funktioniert habe. Grund für die Trennung sei ferner gewesen, dass es Beschwerden von Kollegen gegeben habe, dass der Antragsteller immer wieder „seine Baustelle habe offengelassen“ oder immer wieder „weg“ gewesen sei, er habe „nicht fertig geholfen“, weil der Antragsteller dann wieder zu seiner eigenen Maschine zurückgekehrt sei.

Der Antragsteller habe zwei Tätigkeiten zu verrichten gehabt – wenn dort nichts zu tun gewesen sei, habe er sich in der Halle „selbst organisieren“ müssen. Seine eigenen Tätigkeiten habe der Antragsteller „nicht zu 100%“ gemacht, man habe ihn immer suchen müssen. Auf Nachfrage betreffend das „Wegholen“ des Antragstellers meinte er, dass dieser seine Haupttätigkeit zu erledigen gehabt hätte – alles andere sei „Zusatz“ gewesen.

Auf Grund der schlechten Verständigungsmöglichkeit mit dem Antragsteller habe es Missverständnisse und Diskussionen gegeben. Der vorige Schichtmeister habe mehr toleriert – er selbst habe den Antragsteller zur Rede gestellt und diesem mitgeteilt, dass er seine Tätigkeit fertigmachen solle. Das sei dann „in Diskussionen ausgeartet“. Für ihn selbst sei immer wichtig gewesen, dass der Antragsteller seine Haupttätigkeiten erledige. Das sei seit Jahren die Tätigkeit des Antragstellers gewesen. Auf Frage nach dem Vorfall mit dem Handschuh meinte er, dass er „dies zum ersten Mal höre“.

Er habe den Eindruck gehabt, dass der Antragsteller selbst mit seiner Leistung zufrieden gewesen sei. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe nichts mit dem Alter des Antragstellers zu tun gehabt – die vom Antragsteller behauptete Aussage „alter Opa“ habe er seiner Erinnerung nach nicht getätigt.

Sein Vorgänger Herr E habe über „vielmehr als er hinweggesehen“ – er sei der Stellvertreter von Herrn E gewesen und sei von diesem angelernt worden. Er habe die Verantwortung für 20-22 Personen, es gebe Maschinenführer und Helfer – Facharbeiter gebe es nicht. Auf Frage gab er an, dass er nicht zum Antragsteller gesagt habe, dass dieser ein guter Mitarbeiter sei und dann zwei Wochen später gemeint habe, dass dieser ein schlechter Mitarbeiter sei. Das „passe nicht zusammen“. Er lobe jeden Mitarbeiter, wenn dieser eine gute Leistung erbringen – natürlich habe auch der Antragsteller gute Tage gehabt. Wenn jemand schlechte Arbeit abliefern, sage er es dem Betroffenen jedoch auch.

Zum Thema Überstunden meinte er, dass alle Mitarbeiter Überstunden leisten und Geldverdienen möchten, ferner würden auch nicht alle Maschinen jeden Samstag laufen – da müsse man wechseln. Nach Ausführungen des Antragstellers während der Befragung meinte Herr C, dass „dies ein Beispiel für die Kommunikationsprobleme mit dem Antragsteller“ sei – die Kommunikation mit anderen Mitarbeitern ende nicht in einer „endlosen Diskussion“. Der Antragsteller sei im Betrieb nicht wegen seines Alters gehänselt worden. Hätte es nicht Leistungs- und Diskussionsprobleme gegeben, wäre der Antragsteller nicht „hinausgeworfen“ worden.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin und die oben angeführten Aussagen der vom Senat dazu angehörten Auskunftspersonen.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK **nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen** auf Grund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen **im Zusammenhang mit den in § 17 genannten**

Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom/von der AntragstellerIn **glaubhaft** zu machen ist.

Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rsp zwar eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei der zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers sprechen als dagegen (OGH 9 ObA 144/14p, ARD 6455/14/2015 = Arb 13.203; 9 ObA 177/07f, ZAS 2009/29, 186 [*Klicka*] = DRdA 2010/11, 137 [*Eichinger*]; vgl. auch *Windisch-Graetz*, in ZellKomm³ [2018] § 12 GIBG Rz 16). Wird zB eine Bewerbung mit dem Hinweis abgelehnt, man verfüge über keine Sanitäreinrichtungen für männliche Mitarbeiter, liegt ein starkes Indiz für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor (OGH 9 ObA 46/04m, ecolex 2004, 420 = ASoK 2005, 26).

Wesentlich ist dabei, dass das GIBG von einem gestuften Beweislastmodell ausgeht (dazu eingehend *Weberndorfer*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der/die AntragstellerIn ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren. Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die **Kausalität** einer besonderen Eigenschaft (*hier Alter*) mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war (so überzeugend *Weberndorfer*, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung 72).

BEGRÜNDUNG

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.“

Generell ist zur Frage des **Beweismaßes und der Beweislastverteilung** im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen **glaubhaft** zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ des behaupteten nach dem GIBG verbotenen Motivs, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“

geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss – wie bereits oben ausgeführt – mehr für die Darstellung des Antragstellers oder der Antragstellerin sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen **nachvollziehbaren Zusammenhang** zwischen der behaupteten Diskriminierung und dessen/deren Alter herstellen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Antragsgegner oder der Antragsgegnerin glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Der Antragsteller hat dem Senat hinsichtlich der von ihm behaupteten Schlechterstellung auf Grund seines Alters bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** keine Indizien dafür glaubhaft machen können, die einen Zusammenhang zwischen der ihm widerfahrenen Behandlung durch die Antragsgegnerin und seinem Alter in diesem Punkt herstellen würden. Er hat selbst angegeben, fleißig und hilfsbereit gewesen zu sein und dafür in der Vergangenheit von den vormaligen Schichtleitern geschätzt worden zu sein.

Der Einwand des Antragstellers bei seiner Befragung, dass er sich deswegen diskriminiert fühle, weil er in seinem Alter *künftig* vermutlich schwer einen gleich bezahlten Job finden würde, ist per se nicht geeignet, eine Schlechterstellung in einem *bestehenden* Arbeitsverhältnis glaubhaft zu machen.

Auf Grund der Befragungen und des von den angehörten Personen dabei gewonnenen persönlichen Eindrucks ist der Senat zum Schluss gekommen, dass nach Antritt des Schichtmeister-Jobs durch C die Probleme auf Grund der unterschiedlichen Vorstellungen und unterschiedlicher Persönlichkeiten zwischen dem Antragsteller und Herrn C begonnen, sich gesteigert und letztendlich in der Kündigung des Antragstellers gemündet haben.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Antragsteller dem Senat den Eindruck vermittelt hat, sehr auf seinem Standpunkt zu beharren und die Tendenz haben dürfte, sich daher in für *Vorgesetzte aufreibende Diskussionen* zu verwickeln.

Für den Senat ist das Bild entstanden, dass der Antragsteller nicht die von einem durchschnittlichen Arbeitnehmer zu erwartende Fähigkeit, *sich ohne größeren Widerspruch in Arbeitsabläufe und Anweisungen von Vorgesetzten einzuordnen*, sowie das notwendige Maß an Selbstreflexion in punkto „Akzeptanz gegenüber Anordnungen von Vorgesetzten“ aufgewiesen hat und dadurch zunehmend Unstimmigkeiten mit dem Schichtleiter C entstanden sind.

Es ist anzumerken, dass personelle Änderungen in einem Team mit Schwierigkeiten während einer „Eingewöhnungsphase“ einhergehen können, der Senat ruft aber in Erinnerung, dass – *gerade in stark hierarchisch organisierten Strukturen wie Industriebetrieben* – von einem durchschnittlichen Arbeitnehmer erwartet werden kann, sich auf geänderte Vorgaben von Vorgesetzten einstellen zu können.

Der Schichtleiter C hat dazu ins Treffen geführt, dass seine Vorgänger „*dem Antragsteller mehr durchgehen*“ hätten lassen und er selbst „*strenger*“ gewesen sei. Der Senat hat in diesem Punkt jedoch keine Indizien für ein allfällig **altersdiskriminierendes Verhalten** durch den Schichtleiter erkennen können, da – gemessen an den während der Befragung zu Tage getretenen Persönlichkeitsbild des Antragstellers – dieselben Probleme wohl auch aufgetreten wären, wäre der Antragsteller beispielsweise 20 Jahre jünger gewesen, weil diese ursächlich in den unterschiedlichen Persönlichkeiten und nicht im Alter des Antragstellers gelegen sind.

Der Antragsteller konnte bei seiner Befragung trotz wiederholter Nachfrage dem Senat nicht darlegen, inwiefern die von ihm wahrgenommenen Arbeitsbedingungen aus seiner Sicht mit seinem Alter in Verbindung gestanden sein sollen.

Rein **persönlich wahrgenommene „Ungerechtigkeiten“** in einer Arbeitsbeziehung ohne Bezug zu einem nach § 17 GIBG geschützten Grund fallen nicht in die Kognitionsbefugnis des Senates.

Auf Grund der **Beweismaßregeln** des GIBG ist dem Antragsteller daher die **Glaubhaftmachung** der von ihm behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters nicht gelungen. Daher war das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** mangels Glaubhaftmachung durch den Antragsteller zu **verneinen**.

Zur **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses ist anzumerken, dass in Österreich grundsätzlich **Kündigungsfreiheit** herrscht – eine Kündigung darf nur nicht aus diskriminierenden Gründen – aufgezählt in § 17 GIBG – ausgesprochen werden.

Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat gegenüber – gemessen an dem von allen Beteiligten gewonnenen Eindrücken – allerdings nicht nachvollziehbar darlegen, inwiefern seine Kündigung mit seinem Alter in Zusammenhang gestanden ist.

Die Antragsgegnerin konnte hingegen nachvollziehbar darlegen, dass die Kündigung wegen der auf Grund persönlicher Eigenschaften des Antragstellers zunehmend auftretenden Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit diesem ausgesprochen wurde und in keinem Zusammenhang mit dessen Alter gestanden ist.

Da der Senat die Ausführungen nachvollziehen konnte und zum Schluss gekommen ist, dass die Kündigung auch ausgesprochen worden wäre, wäre der Antragsteller eklatant jünger gewesen, war das Vorliegen einer Diskriminierung bei der **Beendigung auf Grund des Alters** mangels Glaubhaftmachung durch den Antragsteller zu **verneinen**.