

Senat II der Gleichbehandlungskommission
Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/430/20 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch mangelnde Abhilfe bei Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die Firma B GmbH (in Folge: Erstantragsgegnerin) sowie wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Frau C gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG (in Folge: Zweitantragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013 erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch mangelnde Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin bei Belästigung

liegt nicht vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Zweitantragsgegnerin

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin bei der Erstantragsgegnerin als Reinigungskraft beschäftigt gewesen sei. Sie sei fortlaufend während ihres gesamten Beschäftigungsverhältnisses von der Vorarbeiterin ihres Reinigungsteams, der Zweitantragsgegnerin, belästigt worden, indem diese sie wiederholt in einer Art und Weise, welche ihre Würde verletzt habe, als „Tschuschin“ bezeichnet habe.

Da die Belästigungen dauernd stattgefunden hätten, könne sie kein genaues Datum nennen, an dem es zu den Vorfällen gekommen sei.

Durch die inkriminierte Äußerung sei sie eindeutig mit objektivem Bezug auf die ethnische Herkunft als minderwertig abqualifiziert und damit im unverzichtbaren Kern ihrer Persönlichkeit getroffen worden.

Diese schwerwiegende Würdeverletzung sei für sie unerwünscht, unangebracht und anstößig gewesen, sodass dies den Tatbestand der Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 17 Abs 1 Z 6 GIBG verwirkliche.

Sie habe dies im Oktober ... sowie abermals im Dezember ... der Objektleiterin der Erstantragsgegnerin, Frau D, mitgeteilt und um Abhilfe ersucht. Dennoch seien von Arbeitgeberseite keine Maßnahmen gegen die Belästigung gesetzt worden, weshalb es die Erstantragsgegnerin schuldhaft unterlassen habe, angemessene Abhilfe im Sinne des § 21 Abs. 1 Z. 2 GIBG zu schaffen.

In der schriftlichen Stellungnahme der **Erstantragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Erstantragsgegnerin ein Unternehmen sei, welches sich neben anderen Geschäftsfeldern auf die Erbringung von Reinigungsdienstleistungen in Krankenhäusern spezialisiert habe und in Österreich rund 2000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftige. Die Antragstellerin habe ihren Dienst im Krankenhaus X versehen. Die von ihr erhobenen Behauptungen seien nach dem Kenntnisstand der Erstantragsgegnerin allesamt unrichtig.

Zunächst sei festzuhalten, dass die Erstantragsgegnerin von den von der Antragstellerin aufgestellten Behauptungen zum ersten Mal durch ein Schreiben der Arbeiterkammer F erfahren habe. Zu keinem Zeitpunkt sei die Erstantragsgegnerin zuvor von der Antragstellerin mit den nunmehr erhobenen Anschuldigungen konfrontiert worden.

Auch Frau D habe keine Kenntnis davon gehabt, dass die Antragstellerin gemeint habe, wegen ihrer Herkunft diskriminiert oder beschimpft worden zu sein. Sie sei hierzu detailliert befragt worden und habe klar und unmissverständlich angegeben, dass sich die Antragstellerin diesbezüglich nie an sie gewendet habe.

Mangels entsprechender Kenntnis von den nunmehr dargelegten Beschwerden sei die Erstantragsgegnerin somit außer Stande gewesen, entsprechende Abhilfe zu schaffen.

Die Erstantragsgegnerin habe jedoch Kenntnis davon, dass es vielmehr die Antragstellerin gewesen sei, die die Zweitantragsgegnerin verbal verunglimpft und sich gegenüber ihr

ausfallend verhalten habe. In diesem Zusammenhang werde auf vier Bestätigungen von Mitarbeiterinnen aus dem Jänner 2020 verwiesen, die allesamt bestätigen, dass es verbale Entgleisungen der Antragstellerin gegenüber der Zweitantragsgegnerin gegeben habe. Sämtliche Personen hätten die Bereitschaft bekundet, ihre Wahrnehmungen allenfalls auch bei Gericht wiederzugeben. Weiters habe die Erstantragsgegnerin Kenntnis davon erlangt, dass die Antragstellerin gegenüber zumindest einer Kollegin sogar handgreiflich geworden sei.

Die **Zweitantragsgegnerin** gab keine schriftliche Stellungnahme ab.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Die **Antragstellerin** schilderte auf Frage, warum sie sich von der Zweitantragsgegnerin belästigt gefühlt habe, dass diese sie beschimpft und belästigt habe – z.B. im Zusammenhang mit Arbeitskleidung, wo es eine Streiterei über die Größe gegeben habe. Nach der Kündigung habe ein Arzt zu ihr gesagt, dass sie nach Hause gehen solle, weil sie fix und fertig gewesen sei.

Die Zweitantragsgegnerin habe sie und Y davor beschimpft, sie sei die einzige Polin gewesen, die anderen seien „von der Jugo-Seite“ gewesen – die Zweitantragsgegnerin habe sie immer „gedrückt und beschimpft“. Alles sei schlimm gewesen. Sie habe auf Ausländer geschimpft – ein Pfleger habe einmal zur Zweitantragsgegnerin gesagt, dass sie die Antragstellerin in Ruhe lassen solle.

Überall sei geschimpft worden, nicht von Anfang an, aber nach zwei Monaten.

Einmal habe es eine Besprechung mit der Leiterin gegeben, in der behauptet worden sei, dass niemand gekündigt worden sei – sie selbst sei jedoch gekündigt worden.

Die Zweitantragsgegnerin habe zu einer Kollegin gesagt: „*Entweder ich oder A*“ – das habe sie von einer Kollegin gehört. Die Zweitantragsgegnerin habe sie „gehasst“, den Grund dafür kenne sie nicht, aber sie habe es gespürt. Bei der AK F seien mehrere Frauen gewesen, auch Y sei fix und fertig gewesen.

Sie habe mit sechs Reinigungskräften auf der Notfallstation zu tun gehabt, sie sei die einzige Polin gewesen. Y sei eine „Jugo“ gewesen, wie die anderen. Die Zweitantragsgegnerin habe sich gegenüber den anderen Kräften so wie ihr gegenüber verhalten.

Auf Frage nach konkreten Aussprüchen seitens der Zweitantragsgegnerin ihr gegenüber gab sie an, dass sie gesagt habe, dass sie „*Tschuschen*“ seien – die Antragstellerin habe dieses Wort nicht verstanden. Das habe sie zu allen gesagt, auch „*alle Ausländer fliegen vom Fenster*“. Das sei oft gekommen.

Die Zweitantragsgegnerin sei Vorarbeiterin gewesen. Sie habe mit den anderen Personen gesprochen, dass die Zweitantragsgegnerin beleidigend sei. Auch eine türkische Frau sei von der Zweitantragsgegnerin gekündigt worden.

Der Zweitantragsgegnerin selbst habe sie nichts gesagt – sie habe mit ihr nicht reden wollen. Hilfe gesucht habe sie bei der Firma, sie habe zu Frau D gesagt, dass sie mit der Zweitantragsgegnerin nicht weiterarbeiten wolle. Y habe das Arbeitsverhältnis beendet, es habe etwas mit einer Schlüsselübergabe und der Zweitantragsgegnerin gegeben, an die Worte erinnere sie sich jetzt nicht. Die Zweitantragsgegnerin habe „*immer etwas schlecht gemacht*“, warum, wisse sie nicht.

Sie sei zu Frau D ins Büro gegangen, die Zweitantragsgegnerin habe ihr gegenüber immer die Chefin heraushängen lassen. Zu Frau D habe sie gesagt, dass sie mit der Zweitantragsgegnerin nicht mehr arbeiten wolle. Sie habe niemals Zeit für sie gehabt, auch Kolleginnen gegenüber – sie habe ihnen als Chefin nicht geholfen.

Sie sei vielleicht zweimal bei Frau D gewesen – sie habe dieser gesagt, dass sie mit der Zweitantragsgegnerin nicht arbeiten könne, diese habe „*das, das, das*“ gesagt – genau könne sie sich jetzt nicht mehr erinnern. Sie bejahte die Frage der Vorsitzenden, ob sie Frau D gesagt habe, dass sie beschimpft worden sei.

Die Zweitantragsgegnerin habe „*immer hinter ihr her, sie habe immer etwas zum Drucken, zum kaputt machen*“ gehabt, sie habe immer „*hinterherspioniert*“ – bei ihr und Y besonders. Und immer habe sie etwas gesagt – „*pass auf!*“.

Auf Frage, warum sie glaube, dass dieses Verhalten etwas mit ihrer polnischen Herkunft zu tun habe, gab sie an, dass sie das nicht sagen könne – „*keine Ahnung*“, die Zweitantragsgegnerin sei auch „*zur Jugo-Seite*“ aggressiv gewesen – grundsätzlich zu Ausländern. Ihre Art sei so gewesen.

Die Zweitantragsgegnerin und Frau D seien keine Ausländerinnen gewesen. Sie habe mit den Arbeitskolleginnen „*nix zu tun*“ gehabt – es sei nicht so viel Zeit zum Reden gewesen.

Die Zweitantragsgegnerin sei von den 8 Monaten sicher ein halbes Jahr für sie problematisch gewesen – sie sei immer unruhig gewesen. Der Ausdruck „*Tschusch*“ sei später gegenüber „...“

gefallen. Sie wisse das von anderen Kolleginnen. Es seien zu wenige Personen da gewesen – deswegen sei kaum Zeit zum Reden gewesen.

Auf Frage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gab sie an, von Frau D gekündigt worden zu sein. Es habe zunächst geheißen, dass niemand gekündigt werde, dann sei sie doch gekündigt worden – wegen der Zweitantragsgegnerin, wie sie glaube.

Es sei die Rede gewesen von „*Entweder ich oder A ...*“. Sie verstehe nicht, warum die Zweitantragsgegnerin sie so „gehasst“ habe.

Auf Frage gab sie an, dass „*mit ihrer Arbeit alle zufrieden gewesen seien*“ – auf Nachfrage meinte sie, dass die Zweitantragsgegnerin „*immer etwas gesucht*“ habe. Sie habe sie immer wieder darauf hingewiesen, dass etwas schmutzig sei. Man habe ihr bei der Kündigung keinen Grund dafür genannt. Sie habe danach geweint und sei traurig gewesen – heute sei sie 62 Jahre alt. Sie wolle immer noch arbeiten.

Sie habe mit den Pflegern und Ärzten ein gutes Verhältnis gehabt – bei der Zweitantragsgegnerin hätten alle gesagt: „*Oje, pass auf.*“ Sie habe 7½ h gearbeitet, sie habe meist mit der Zweitantragsgegnerin zu tun gehabt, in verschiedenen Schichten.

Sie gab an, die Zweitantragsgegnerin vor ihrem Arbeitsantritt nicht gekannt zu haben. Die Sache mit der Arbeitskleidung sei später passiert, die Zweitantragsgegnerin hatte die Ausgabe über. Sie habe zu ihr gesagt, dass sie keine bekomme. Sie wisse nicht, warum die Zweitantragsgegnerin ihr die Kleidung nicht gegeben habe wollen – sie habe dann die schmutzige Arbeitskleidung aus dem Spind angezogen. Sie habe nur eine Garnitur gehabt, ob die anderen Kolleginnen mehrere Garnituren gehabt hätten, wisse sie nicht.

Auf Frage gab sie an die Zweitantragsgegnerin gefragt zu haben, was sie ihr getan habe – diese habe aggressiv geantwortet, nicht mit ihr zu reden. Sie sei immer „hektisch und frech“ gewesen. Die Zweitantragsgegnerin sei immer voller Aggressivität gewesen – das sei ihre Art gewesen. Die anderen hätten gesagt, dass „*ihre Vergangenheit nicht so gut*“ gewesen sei. Die Kolleginnen hätten über eine Scheidung der Zweitantragsgegnerin geredet.

Ein elektronisches System betreffend die Arbeitskleidung habe es nicht gegeben, die schmutzige Kleidung sei einfach in einen Sack geworfen worden. Ob die alte Arbeitskleidung abgegeben worden sei, habe die Zweitantragsgegnerin nicht wissen können.

Mag. E als Vertreter der Erstantragsgegnerin schilderte dem Senat, dass die Antragstellerin Reinigungskraft im Klinikum X gewesen sei – dort gebe es ca. 140 Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen, derzeit gebe es 67 Nationen und 72% andere als Österreichische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen, aber rund 95% der Beschäftigten im Reinigungsbereich hätten Migrationshintergrund.

Die Erstantragsgegnerin sei zu 95% im Gesundheitsbereich tätig. Die Antragstellerin sei für 35 Stunden beschäftigt gewesen, die Zweitantragsgegnerin sei damals Vorarbeiterin gewesen. In großen Objekte gebe es zusätzlich eine Objektleitung. Die Vorarbeiterinnen seien u.a. zuständig für Diensterteilung und Überwachung der Reinigungsdienstleistung sowie Kommunikation mit Kunden und Kundinnen. Vorarbeiter und Vorarbeiterinnen seien daher immer vor Ort – auch als Ansprechpartner für die Mitarbeiter. Frau D sei damals Objektleiterin vor Ort gewesen und derzeit in Karenz. Auch Qualitätschecks gehören zu deren Aufgaben.

Auf Frage nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin wurde als Grund „ständige Beschwerden“ angegeben – er schilderte, normalerweise nicht befasst zu werden, er bekomme die Beendigung von Dienstverhältnissen als Personalleiter nur dann mit, wenn es Schwierigkeiten gebe oder solche zu erwarten wären. Hier habe er bereits im Vorfeld gehört, dass es immer wieder Beschimpfungen der Antragstellerin gegenüber Kolleginnen gebe – einige hätten sich dann zusammengetan und dies schriftlich festgehalten.

Ferner habe es ständig Kundenbeschwerden gegeben – die Antragstellerin habe anscheinend die ihr aufgetragenen Arbeiten nicht erledigt. Dann sei man zum Entschluss gekommen, sich von der Antragstellerin zu trennen.

Im Nachhinein habe er dann erfahren, dass die Antragstellerin eine Mitarbeiterin tötlich angegriffen – in den Bauch geboxt – haben soll. Hätte er dies vorher gewusst, wäre die Antragstellerin fristlos entlassen worden. Die Antragstellerin habe damals ja bereits angekündigt, dass die Firma „*schon sehen werde, was man davon habe*“.

In der Folge sei dann kurz danach ein von der AK F verfasster und von der Antragstellerin selbst aufgebener Brief gekommen, in Folge sei es dann zu einer Nachzahlung an die Antragstellerin gekommen. Später sei dann der Brief wegen Diskriminierung und Beschimpfung gekommen bzw. es sei dann die Einleitung des GBK-Verfahrens gekommen.

Mit dem Schreiben der AK– habe er erstmals von der behaupteten Beschimpfung der Antragstellerin durch die Zweitantragsgegnerin erfahren. Davor sei dies – die angebliche Beschimpfung der Antragstellerin durch die Zweitantragsgegnerin – in der Firma kein Thema gewesen.

Auf Frage nach den von der Erstantragsgegnerin vorgelegten vier Schreiben wurde angegeben, dass er nicht wisse, wer derzeit noch im Unternehmen beschäftigt sei. Es gebe in der Branche eine hohe Fluktuation.

Auf Frage nach Beschwerden über die Zweitantragsgegnerin meinte er, dass ihm keine bekannt seien. Er erfahre von so etwas aber nie, erst, wenn etwas eskaliere.

Die Antragstellerin sei gekündigt worden – ganz kurzfristig, man habe ihm auch kommuniziert, dass man glaube, dass noch etwas kommen werde. Er selbst kenne die Antragstellerin auch nicht persönlich.

Auf Frage nach den behaupteten Gesprächen zwischen der Antragstellerin und Frau D betreffend das dort geäußerte Abhilfeersuchen meinte er, dass Frau D einige Male mit der Antragstellerin Kontakt gehabt habe, meistens wegen Beschwerden über die Antragstellerin, aber es habe niemals Beschwerden über die Zweitantragsgegnerin gegeben.

Frau D habe ihm gegenüber zu den Behauptungen im Schreiben der AK angegeben, darauf nicht angesprochen worden zu sein.

Auf Frage nach Sensibilisierungsmaßnahmen des Unternehmens im Zusammenhang mit Migration führte er aus, dass er sich um dieses Thema kümmere – die Objektleiter und Vorarbeiter würden zwei Mal/Jahr zu diversen arbeitsrechtlichen Themen geschult.

Auch die Frage der Kommunikation mit den Leuten sei immer wieder Thema – eine derartige Anschuldigung habe es jedoch noch nie gegeben. Natürlich gebe es immer wieder Probleme – aber Beschimpfungen seien bei 70 Nationen ein absolutes No-Go.

Bei Mitarbeiterbefragungen sei festgehalten worden, dass ein großer Prozentsatz die Firma weiterempfehlen könne. Auch Sprachkenntnisse seien im Unternehmen erwünscht, aber die Firma biete auch Deutschkurse für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an.

Frau D sei seit 2014 im Unternehmen, die Zweitantragsgegnerin arbeite – nach einer Dienstgeberkündigung im Jahr 2020 – nunmehr bei einer Sicherheitsfirma.

Die Kündigung der Antragstellerin sei von Frau Z ausgesprochen worden, weil Frau D damals bereits hochschwanger gewesen sei.

Auf Frage, ob es Vorgaben an die Objektleitungen hinsichtlich der Transparenz von Beschwerden gebe, wurde angegeben, dass diese sich an den Regionalleiter oder an ihn selbst zu wenden hätten, wenn es Probleme oder Beschwerden gebe. Zum Thema Diskriminierungen habe es so gut wie nichts gegeben. Auch mit Frau D habe er telefoniert - Beschwerden der

Antragstellerin seien nicht dokumentiert, weil es keine Beschwerden von ihr gegenüber Frau D gegeben habe.

Es gebe eine Richtlinie im Unternehmen betreffend sexuelle Belästigungen, wo er bzw. eine Dame als Ansprechpartner zur Verfügung stehen würden.

Objektleitungen würden über Einstellungen eigenständig entscheiden, ebenso Beendigungen. Seit 2020 gebe es einen Betriebsrat.

Die **Zweittragsgegnerin** gab an, bis März/April 2020 bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen zu sein – man habe sich im Guten getrennt, weil es für sie zu anstrengend gewesen sei, sie nicht mehr die Jüngste sei und aus Krankheitsgründen nicht mehr so viel arbeiten könne, die Tätigkeit sei sehr anstrengend gewesen. Sie habe einen Bandscheibenvorfall und einen Schlaganfall gehabt.

Sie sei damals Vorarbeiterin gewesen. Das KH Y sei damals in der Aufbauphase gewesen.

An der Einstellung der Antragstellerin sei sie nicht beteiligt gewesen, dies werde von der Objektleitung gemacht. Später habe es dann drei Vorarbeiter gegeben, sie selbst sei in Vollzeit beschäftigt gewesen.

Der Antragstellerin gegenüber habe sie nur Anweisungen geben müssen – z.B., wenn Sonderreinigungen in der Kindernotaufnahme zu machen gewesen seien. Sie habe ca. 35-40 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehabt, da könne man sich nicht um jeden kümmern. Manchmal habe man nicht einmal eine Mittagspause machen können, weil man für fehlendes Personal habe einspringen müssen.

Man habe als Vorarbeiter vielfältige Schulungs- und Informationsaufgaben. Kleidung sei einmal/Woche ausgegeben worden, es habe mehrere Arbeitskleidungen gegeben, ihrer Erinnerung nach drei Garnituren, die von der Erstantragsgegnerin gewaschen und dann wieder ans Personal retourniert worden.

Auf Frage nach der Kommunikation mit den Reinigungskräften mit Migrationshintergrund gab sie an, dass ca. 90% Deutsch verstehen würden, manchmal müsse man langsamer sprechen, aber es habe eigentlich niemand nicht Deutsch verstanden.

Herr U habe überdies Serbo-Kroatisch gesprochen. Schwierigkeiten unter den Nationen habe es ihrer Erinnerung nach nicht gegeben – was die Leute untereinander hätten, sei sie bis zu einem gewissen Grad nichts angegangen. Wenn ein Streit unter Beschäftigten die Firma betreffen würde, würde eine Meldung an die Objektleitung ergehen.

Im Endeffekt habe die Antragstellerin auf jemanden hingebot – als sie selbst „etwas kritisch“ geworden sei, sei sie dem Ganzen aus dem Weg gegangen. Sie lasse die Leute in Ruhe und wolle mit jedem gut auskommen. Sie mache ihre Arbeit und gebe Anweisungen – sie habe auch Anweisungen vom Krankenhaus bekommen, was zu erledigen sei. Wenn es von einem Mitarbeiter nicht erledigt würde, müsse sie diese Person darauf hinweisen, dass etwas zu erledigen sei.

Auf Frage nach ihrer Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin gab sie an, dass es immer wieder Probleme gegeben habe, weil diese vor infektiösen Zimmern Angst gehabt habe.

Sie habe der Antragstellerin immer wieder erklärt, wie diese sich anziehen und was sie beachten solle. Diese habe jedoch immer vor Krankheiten Angst gehabt – sie habe dann der Antragstellerin kommuniziert, dass diese – wenn sie es nicht könne – „fehl am Platz“ in einem Krankenhaus sei. Man müsse sich dann etwas Anderes suchen – oder die Antragstellerin beispielsweise an einen anderen Platz in der Küche versetzen. Das habe nichts mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin zu tun.

Eine Versetzung der Antragstellerin in die Küche hätte sie selbst nicht veranlassen können, sondern die Antragstellerin hätte zur Objektleiterin gehen und diese um Versetzung ersuchen müssen. Versetzungen wären sicher möglich gewesen.

Auf Frage, ob sie dies mit der Antragstellerin besprochen hätte, gab sie an, dass jeder gewusst habe, dass er zur Objektleitung gehen könne – Frau D sei eine gute Objektleiterin, die für jeden ein offenes Ohr gehabt habe und sich die Probleme der Leute angehört habe. Soviel sie wisse, sei die Antragstellerin nicht bei Frau D gewesen.

Auf Frage gab sie an, dass die Arbeit in der Küche sehr arbeitsintensiv und es dort sehr heiß sei.

Auf Frage, ob sie selbst mit Frau D über das Thema der Antragstellerin gesprochen habe, gab sie an, dass sie dies nicht gemacht habe, da sich die Antragstellerin von der normalen Notaufnahme nicht habe versetzen lassen wollen, weil es in der Küche noch arbeitsintensiver gewesen wäre.

Sie habe mit Frau D einige Male über Beschwerden betreffend die Antragstellerin gesprochen, nicht aber über eine Versetzung der Antragstellerin.

Sie habe auch mit der Antragstellerin über die von dieser nicht erledigten Arbeiten gesprochen. Frau D habe gewusst, dass es Probleme mit der Antragstellerin wegen deren Angst hinsichtlich der infektiösen Zimmer gegeben habe.

Auf Frage nach weiteren Problemen betreffend die Antragstellerin meinte sie, dass man als Vorarbeiter mehr als ein normaler Arbeiter sehe – es sei prinzipiell immer um die Arbeit und nichts Anderes gegangen.

Zusammenfassend könne man sagen, dass die Antragstellerin nicht gut genug geputzt habe.

Auf Frage nach der Behauptung der Antragstellerin, dass sie diese als „*Tschuschin*“ bezeichnet habe, erwiderte sie, dass dies nicht der Fall gewesen sei, weil dies verwerflich und nicht angebracht gewesen sei. Außerdem seien immer Leute anwesend gewesen – wenn sie eine Firma als Vorarbeiterin repräsentiere, wäre es ein No-Go, wenn sie als Vorarbeiterin herumlaufen und die Mitarbeiter beschimpfen würde.

Würde sie selbst unter einer derart agierenden Vorarbeiterin arbeiten müssen, würde sie sich sofort bei den zuständigen Stellen darüber beschweren.

Sie wisse nicht, wie die Antragstellerin zu einer derartigen Anschuldigung käme – vielleicht sei sie wegen ihrer Kündigung gekränkt gewesen. Sie verstehe es einfach nicht.

Sie habe sie nie geschimpft, die Worte „*Tschuschin*“ habe sie nie persönlich zu jemandem gesagt. Auch über eine andere Person habe sie das nicht gesagt. Sie wüsste nicht, warum sie jemanden beleidigen oder ethnisch angreifen sollte.

Die Aussage „*A oder ich ...*“ zu Frau D sei ihr nicht erinnerlich, es sei schon lange her. Die Antragstellerin sei dann etwas „aufsässig“ geworden und sie sei ihr dann aus dem Weg gegangen, sie habe die Aufsicht dann an Herrn U übergeben und sei auch bei der Kündigung der Antragstellerin nicht anwesend gewesen.

Die Kündigung sei erfolgt, weil die Antragstellerin eine Kollegin – Frau S – geboxt habe.

Sie selbst habe mit der Antragstellerin wenig gesprochen und eigentlich nur dienstlich zu tun gehabt – sie habe die Arbeit verweigert, worauf sie die Antragstellerin darauf hingewiesen habe, dass die Arbeiten zu erledigen seien. Sie selbst sei von der Antragstellerin verbal nicht attackiert worden. Sie wisse nicht, warum die Antragstellerin so etwas behaupte. Sie habe sei drei Wochen Magenschmerzen, sie lasse sich auf solche Diskussionen nicht ein.

Auf Frage, wie sie sich erkläre, warum 4 Mitarbeiterinnen bestätigen würde, dass die Antragstellerin verbal ausfallend geworden sei, meinte sie, dass diese „schon hinten

geschimpft habe“, sie selbst habe sich aber umgedreht und sei gegangen. Allerdings habe die Antragstellerin die ganze Crew in der Notausnahme des Krankenhauses Y „aufgehusst“.

Sie selbst habe dann immer wieder vermieden, diese Abteilung zu betreten, wenn die Antragstellerin dort gearbeitet habe – dass habe dann ihr Kollege übernommen.

Auch habe sie mit Frau D besprochen, dass die Antragstellerin nicht ordentlich putze. Auf Frage, warum man mit der Kündigung der Antragstellerin dann gewartet habe, bis diese jemanden boxe, meinte sie, dass die Antragstellerin nicht mehr die Jüngste sei, man müsse auch älteren Personen eine Chance geben, zumal die Antragstellerin aus einer anderen Sparte gekommen sei und alles erst hätte lernen müssen.

Es habe immer die Hoffnung gegeben, dass es doch funktioniere – man kündige doch jemanden nicht einfach, weil er einmal die Arbeit nicht gemacht habe. Die Erstantragsgegnerin sei hier sehr loyal zum Personal und nehme auch viele ältere Personen auf.

Sie ergänzte abschließend, noch nie jemanden ethnisch angegriffen zu haben und sich nicht erklären zu können, warum sich die Antragstellerin durch sie angegriffen fühle.

Zum möglichen Auslöser für die Unstimmigkeiten mit der Antragstellerin befragt erinnerte sie daran, dass sie die Vorarbeiterin gewesen sei – möglicherweise habe das der Antragstellerin nicht gepasst. Auch die Antragstellerin hätte das machen können – auch sie selbst sei als Newcomerin zur Erstantragsgegnerin gekommen und diese habe ihr das ermöglicht. Sie selbst sei mit den Nerven fertig – so etwas habe sie noch nie erlebt.

Sie gab an, dass die Antragstellerin zur Firma gekommen sei und nicht gewusst habe, was sie tun solle. Durch die Corona-Situation habe sich die Arbeit verschärft – manche Personen seien dann einfach nicht mehr mitgekommen.

Abschließend ergänzte sie, dass sie sich bemüht habe, den verbalen Entgleisungen der Antragstellerin zu entgehen und gab an, hierfür den Kollegen U eingebunden zu haben, um das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin – im Hinblick auf deren Alter – aufrecht erhalten zu können.

Frau **D** gab an, dass sie seit 2014 bei der Erstantragsgegnerin als Objektleiterin beschäftigt, derzeit im Karenzurlaub und normalerweise für Einstellungen und Kündigungen zuständig sei. Sie sei bis ... tätig gewesen, die Kündigungsentscheidung betreffend die Antragstellerin habe sie getroffen, weil es mit der Antragstellerin immer wieder Reibereien gegeben habe – sowohl

mit Mitarbeitern der Erstantragsgegnerin als auch mit den Krankenhausmitarbeitern. Ferner habe trotz Gesprächen mit ihr die Leistung der Antragstellerin immer mehr nachgelassen.

Sie wisse nicht, was das Problem gewesen sei – am Anfang sei diese sehr zuverlässig gewesen und sie selbst sei mit der Antragstellerin sehr zufrieden gewesen. Irgendwann habe das dann total nachgelassen – den genauen Zeitpunkt wisse sie nicht mehr, eventuell einen Monat vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Gespräche mit der Antragstellerin hätten sowohl die Vorarbeiter als auch sie selbst geführt.

Der Antragstellerin sei kommuniziert worden, dass sie mit Kollegen anders umzugehen habe und an ihrer Leistung arbeiten müsse. Ihr sei auch zu Ohren gekommen, dass die Antragstellerin im Aufenthaltsraum gesessen sei, dort nichts gearbeitet habe und Leute delegiert habe. So etwas stehe ihr nicht zu – das sei Sache der Objektleitung bzw. der Vorarbeiter.

Der Umgang der Antragstellerin mit ihr selbst sei in Ordnung gewesen, mit der Zweitantragsgegnerin in ihrer Gegenwart ebenfalls.

Zu Ohren gekommen sei ihr aber, dass die Antragstellerin auch mit den Vorarbeitern nicht ordentlich umgegangen sei. Die Antragstellerin habe dies offenbar lautstark vor anderen Mitarbeitern gemacht – die ihr das dann erzählt hätten.

Die Antragstellerin habe anfangs eine gute Leistung erbracht – dann habe sie nachgelassen, Sachen seien nicht erledigt gewesen. Sie habe davon keine Kenntnis erlangt, dass die Antragstellerin konkrete Aufgaben nicht erledigen wollen würde. Beispielsweise seien Oberflächen staubig gewesen, die täglich gewischt werden hätten sollen.

Die Antragstellerin habe nie gesagt, dass sich die Zweitantragsgegnerin ihr gegenüber nicht ordentlich verhalte oder sie Probleme mit dieser habe. Sie habe auch nicht gesagt, dass sie sich von der Zweitantragsgegnerin belästigt fühle, weil sie selbst sonst mit dem Personalchef Rücksprache wegen dieser heiklen Situation gehalten hätte.

Die Kündigung habe sie nicht selbst ausgesprochen, weil sie damals schwanger gewesen sei und gehört habe, dass die Antragstellerin davor einer Kollegin in den Bauch geboxt habe. Ihre Entscheidung sei von ihrer Kollegin durchgeführt worden. Die Zweitantragsgegnerin habe wiederholt mit ihr darüber gesprochen habe, dass die Antragstellerin ihre Aufgaben nicht ordentlich erledige.

Eine Aussage wie „*Entweder die A oder ich ...*“ sei dabei nie gefallen.

Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Zweitantragsgegnerin sei sie selbst schon in Karenz gewesen. Zu dieser habe sie ein ordentliches Verhältnis gehabt.

In der zentralen Notfallambulanz hätten alle Personen infektiöse Zimmer reinigen müssen – ihr seien jetzt keine besonderen Vorkommnisse mit der Antragstellerin erinnerlich, es liege aber schon lange zurück.

Nach ihrem Eindruck sei das Verhältnis der Zweitantragsgegnerin zu den anderen beschäftigten Personen auch gut gewesen. Sie habe nie gehört, dass diese jemanden als „Tschusch“ bezeichnet habe – wäre ihr so etwas aufgefallen, hätte sie reagieren müssen.

Auf Frage nach der Dokumentation von (mangelhaften) Arbeitsleistungen gab sie an, dass es eine elektronische Erfassung gebe, sie wisse aber nicht, ob diese damals schon implementiert gewesen sei – ansonsten mit entsprechenden Formularen.

Die Zweitantragsgegnerin habe ihr gegenüber nicht gesagt, dass die Antragstellerin ihr gegenüber ausfallend geworden sei, sondern, dass das deren Verhalten allgemein nicht in Ordnung gewesen sei. Es sei gekommen, dass die Antragstellerin die Mitarbeiter auf der Unfallambulanz anschreie oder mit internen Mitarbeitern des Krankenhauses streite.

Mit der Antragstellerin habe auch Gespräche zu dritt gegeben, wie man sich zu benehmen habe – damals sei der Antragstellerin kommuniziert worden, dass sie auf ihre Umgangsformen achten solle. Im Normalfall werde so etwas in einer Dreier-Konstellation besprochen. Sie wisse heute nicht mehr, ob sie die Antragstellerin damals gefragt habe, warum diese sich so verhalte.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin und der Erstantragsgegnerin und die oben angeführten Aussagen der 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 Antragsteller oder 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 *ZellKomm*³ [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 Antragsteller bzw. 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 die ethnische Zugehörigkeit*) 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 Antragsgegner oder 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 [...].“*

„§ 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.“

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

[...]

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

[...]

(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.“

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 im Antrag behaupteten Schlechterstellung und dessen oder deren ethnischer Zugehörigkeit herstellen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von dem Antragsteller oder der Antragstellerin glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

Bei einer Belästigung gilt, dass es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm oder ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Ergänzend ist **allgemein** zur Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung im Sinne des § 21 GIBG darauf hinzuweisen, dass die subjektive Unerwünschtheit eines Verhaltens oder einer Aussage für sich allein dafür noch nicht ausreichend ist, sondern dass zusätzlich eine für einen außenstehenden Betrachter oder eine außenstehende Betrachterin nachvollziehbare objektive Komponente in Bezug auf die Eignung der konkreten Eignung einer Handlung oder Aussage hinzukommen muss, was vom Gesetzgeber durch die geforderte „Würdeverletzung“

in Verbindung mit der Schaffung eines „Arbeitsumfeldes“ auch konkret zum Ausdruck gebracht wurde.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetzes definierten Tatbestandes der Belästigung ist weder ein Vorsatz des Belästigers oder der Belästigerin zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich belästigende Handlungen setzen zu wollen, erforderlich, diese erfolgt daher grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger oder Belästigerinnen bleiben somit außer Betracht.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Unerwünschtheit eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht durch ausdrückliche Ablehnung ausgedrückt werden, sondern kann auch schlüssig dargetan werden, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste, oder sich bereits aus der Situation ergeben.

Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreichen kann.

Dies führt im Ergebnis dazu, dass noch nicht jede auf Grund der – unterschiedlich stark ausgeprägten – persönlichen Sensibilität von einer Person u.U. als „beleidigend“ empfundene Aussage oder Handlung auch als Belästigung iSd GIBG zu qualifizieren ist.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Die Schilderungen der Antragstellerin und der Zweitantragsgegnerin haben für den Senat das Bild eines angespannten persönlichen Verhältnisses zwischen den beiden – *allerdings durch die Unterschiede in Temperament und Kommunikationsstil und nicht durch die ethnische Zugehörigkeit der Antragstellerin begründet* – entstehen lassen.

Die Antragstellerin hat im Antrag vorgebracht, dass es *laufend* zu Belästigungen durch die Zweitantragsgegnerin gekommen sein soll, ohne diese zeitlich zuordnen zu können. Ein *derart allgemeines Vorbringen* ohne nähere Spezifizierung von Ort und Zeit bzw. allfälligen Zeugen und Zeuginnen – gerade bei vorgeblich „andauernden“ Belästigungen in einem Arbeitsbereich wie einem Krankenhaus, wo Menschen selten unter vier Augen agieren – ist nach langjähriger

Erfahrung des Senates nicht dazu geeignet, die Glaubhaftigkeit eines derartigen Vorbringens zu untermauern.

In der mündlichen Befragung konnte die Antragstellerin ihre im Antrag erhobenen und mit ihrer mündlichen Aussage teilweise in Widerspruch stehenden Behauptungen nicht weiter konkretisieren.

Auf Grund der Anhörung der oben genannten Auskunftspersonen stand in punkto der hier maßgeblichen Frage, ob der Ausspruch „Tschuschin“ seitens der Zweitantragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin tatsächlich gefallen ist, Aussage gegen Aussage, weshalb im Zuge der weiteren Entscheidungsfindung durch den Senat der von allen angehörten Personen gewonnene persönliche Eindruck für die Beurteilung der Glaubhaftigkeit der jeweils getätigten Aussagen herangezogen wurde.

Die Darstellung der Antragstellerin, dass sie wiederholt von der Zweitantragsgegnerin beschimpft worden sei, war für den Senat auf Grund der überzogen dargebotenen Darstellung der Antragstellerin, mit der sich diese als grundloses Opfer der angeblichen Aggressionen der Zweitantragsgegnerin darzustellen versuchte, für den Senat im Sinne der **Beweismaßregeln** des GIBG nicht überzeugend.

Vielmehr hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die Antragstellerin mit berechtigter Kritik an ihrer Arbeitsleistung mangels erforderlicher Reflexionsbereitschaft über die eigene Performance am Arbeitsplatz nicht so, wie es von einem *durchschnittlichen Arbeitnehmer oder einer durchschnittlichen Arbeitnehmerin eigentlich erwartbar* gewesen wäre, hatte umgehen können, sondern berechtigte Kritik an ihrer Arbeitsleistung gleich als persönliche Beleidigung – *und nicht als Anleitung zur Verbesserung ihres Arbeitsergebnisses* – interpretiert hat.

Auf Grund dieses Eindrucks waren für den Senat daher auch die Behauptungen der Antragstellerin über die ihr gegenüber angeblich getätigten Beschimpfungen durch die Zweitantragsgegnerin nicht glaubhaft gewesen, weshalb bereits die vom Gesetz geforderte Glaubhaftmachung der Belästigung durch die Antragstellerin nicht erbracht worden ist.

Auch wenn damit die Beweislast gar nicht auf die Zweitantragsgegnerin übergegangen ist, hat der Senat deren Schilderungen der Ereignisse als glaubhaft eingestuft, auch insbesondere hinsichtlich der Darstellung, dass sie – auf Grund der persönlichen Eigenheiten und des Temperaments der Antragstellerin – versucht habe, den *verbalen Entgleisungen der Antragstellerin ihr gegenüber* – die vom Senat auf Grund des gewonnenen persönlichen Eindrucks der Antragstellerin als für diesen *vorstellbar* eingestuft wurden – durch Einbindung eines anderen Vorarbeiters zu entgehen.

Auch die Darstellung von Frau D, von der Antragstellerin nie über die angeblich seitens der Zweitantragsgegnerin erfolgten Belästigungen in Kenntnis gesetzt worden zu sein, waren auf Grund des persönlichen Eindrucks, den Frau D in Schilderung ihrer Führungsrolle als Objektleiterin bei der Befragung durch den Senat hinterlassen hat, sehr glaubhaft.

Daraus folgt, dass die Erstantragsgegnerin während des aufrechten Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin nie Kenntnis von den – angeblichen – Belästigungen erhalten hat und somit deren Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe im Falle einer ihr zur Kenntnis gelangten Belästigung daher auch nicht ausgelöst hätte werden können.

Das Vorliegen einer Belästigung der Antragstellerin durch die Zweitantragsgegnerin als auch eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch mangelnde Abhilfe seitens der Erstantragsgegnerin waren daher mangels Glaubhaftmachung durch die Antragstellerin zu verneinen.