

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) vom 18.10.2011 wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 und 7 GIBG durch die Firma B GmbH (in der 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. 102/2011*, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller ab 14.02.2000 als Logistikmitarbeiter bei der Antragsgegnerin beschäftigt und das Arbeitsverhältnis am 21.04.2011 durch Arbeitgeber-Kündigung zum 21.05.2011 beendet worden sei. Er sei während der gesamten Dauer der Beschäftigung im Warenausgang für die so genannte Langgut-Kommissionierung eingesetzt gewesen, wobei es sich um eine körperlich sehr anstrengende Arbeit handle, bei der täglich Ware mit einem Gewicht von durchschnittlich 3,5 Tonnen zu heben und für den Versand vorzubereiten gewesen sei. Für ihn hätte sich durch mehrere Vorfälle und Aussagen der Eindruck ergeben, dass er aufgrund seiner nigerianischen Herkunft bei den Arbeitsbedingungen diskriminiert worden sei.

In der sogenannten Langgut-Kommissionierung seien über viele Jahre er und ein aus der Dominikanischen Republik stammende Kollege allein tätig gewesen. Es seien in der Langgut-Kommissionierung, die mit Sicherheit die körperlich anstrengendste Arbeit im Lager mit sich bringe, über mehrere Jahre hinweg nur Personen mit dunkler Hautfarbe beschäftigt gewesen, während in der Nachbarabteilung (Standard-Kommissionierung) Mitarbeiter türkischer, bosnischer oder österreichischer Herkunft beschäftigt gewesen wären.

Sein direkter Vorgesetzter sei Herr C gewesen, diesem sei die Logistikleiterin Frau D übergeordnet gewesen. Aufgrund der körperlichen Anstrengung sei es ihm nach einigen Jahren ein großes Anliegen gewesen in die Standard-Kommissionierung zu wechseln. Diesen Wunsch habe er gegenüber Frau D und dem Geschäftsführer Herrn Mag. E zum Ausdruck gebracht. Herr Mag. E habe sich diesbezüglich verständnisvoll gezeigt und Herrn C die Order gegeben, bei der Arbeitseinteilung auf einen Ausgleich zu achten.

Herr C habe ihn jedoch nur an einem einzigen Arbeitstag in der Standard-Kommissionierung eingeteilt. Es sei zu beobachten gewesen, dass die bosnischen und österreichischen Mitarbeiter von Herrn C, der selbst bosnischer Herkunft sei, bevorzugt worden wären und gewisse Privilegien genossen hätten.

Herr C habe ihm gegenüber auch die Aussage getroffen, dass die Arbeit in der Langgut-Kommissionierung nur für Schwarze geeignet sei und das Dienstverhältnis beendet werde, wenn er sich mit der Arbeit in der Langgut-Kommissionierung nicht zufrieden zeige.

Die Zusammenarbeit mit Herrn C und speziell mit Frau D habe er generell als sehr schwierig und konfliktreich wahrgenommen und dies auf seine nigerianische Herkunft bzw. auf seine Hautfarbe zurückgeführt.

Mehrmals sei ihm glaubhaft von Kollegen mitgeteilt worden, dass Frau D abschätziges Bemerkungen („Ich hasse Neger!"; „Ich möchte keine Schwarzen mehr einstellen.") in seiner Abwesenheit tätige.

Diese abschätzigen Bemerkungen gepaart mit respektlosen und entwürdigenden Umgang ihm gegenüber hätten bei ihm große Betroffenheit ausgelöst.

In mehreren Gesprächen, zuletzt im Herbst 2010, habe er Herrn Mag. E mitgeteilt, dass er ein rassistisch motiviertes Verhalten von Frau D wahrnehme.

Aufgrund eines Meniskusrisses inklusiver Operation habe er sich ab 19.11.2010 in einem mehrmonatigen Krankenstand (mit einer 4-wöchigen Unterbrechung)

befunden, in welchem ihm auch die schriftliche Kündigung zugegangen sei, ein Kündigungsgrund sei nicht dargelegt worden.

Die Antragsgegnerin habe der GAW gegenüber als Kündigungsgrund Unregelmäßigkeiten beim Arbeitsbeginn und -ende vorgebracht.

Richtig sei, dass er nach Schichtende noch Aufräumarbeiten vorgenommen habe, zumal er die hierfür verantwortliche Person gewesen sei. Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung und der knappen personellen Ausstattung wäre es ihm nicht möglich gewesen, mit diesen Abschlussarbeiten vorher zu beginnen. Es sei daher richtig, dass er regelmäßig erst 15 oder 30 Minuten nach Schichtende ausgestempelt habe, allerdings sei der Grund dafür in dringenden Abschluss- und Aufräumarbeiten gelegen gewesen.

In mehreren Gesprächen habe er Frau D auf diese Umstände hingewiesen. An eine diesbezüglich schriftliche Abmahnung — wie dies in der Stellungnahme gegenüber der GAW vorgebracht worden sei — könne er sich nicht erinnern bzw. habe er eine solche auch nicht, wie es sonst vorgesehen ist, unterschrieben.

Vor diesem Hintergrund bezweifle er daher, dass die Kündigung auf diesen Umstand zurückzuführen sei, sondern er sehe die Kündigung in Zusammenhang mit den Vorbehalten von Herrn C und Frau D gegenüber seiner Herkunft bzw. Hautfarbe stehend.

Die Antragsgegnerin führte in ihrer schriftlichen Stellungnahme aus, dass die Argumente des Antragstellers zur Untermauerung seines Antrages weitgehend frei erfunden seien und leicht durch überprüfbare Fakten entkräftet werden könnten.

Zur Arbeitsverteilung – zu der der Antragsteller behauptete, dass er im Unterschied zu den anderen Lagermitarbeitern die körperlich anstrengendsten Arbeiten erledigen hätte müssen - müsse man wissen, dass es bei der Antragsgegnerin im Warenausgang die Bereiche „Kommissionierung Standard“ und „Kommissionierung Langgut“ gebe. Mitarbeiter im Bereich Standard-Kommissionierung hätten die Aufgabe, eine sehr große Anzahl von kleinen und mittelgroßen Artikeln für den Versand vorzubereiten. Ein Mitarbeiter des Bereiches Langgut-Kommissionierung müsse Artikel für den Versand vorbereiten, die überdurchschnittlich lang, groß oder schwer seien.

Als Ausgleich für die etwas mühsamere Arbeit hätten Mitarbeiter im Langgut-Bereich etwa drei- bis viermal so viel Zeit für die Kommissionierung eines Artikels.

Zusammenfassend könne man also sagen: Ein Standard-Kommissionierer müsse sehr viele kleine Artikel für den Versand vorbereiten, ein Langgut-Kommissionierer deutlich weniger, dafür aber größere, längere oder schwerere Artikel.

Es könne also gar nicht die Rede davon sein, dass der Langgut-Bereich im Vergleich zum Bereich der Standard-Kommissionierung tatsächlich der schlechtere sei.

Der Antragsteller behaupte nun, dass die Zuteilung der Arbeitskräfte zu den beiden Arbeitsbereichen nach der Hautfarbe erfolge. Das sei schlichtweg falsch. Denn wie er selber anführe, sei seit Sommer 2009 im Bereich Langgut ständig auch ein Mitarbeiter mit weißer Hautfarbe beschäftigt. Und das, obwohl es weitere Mitarbeiter im Lager gebe, die eine dunkle Hautfarbe haben. Es arbeiten also in beiden Bereichen der Logistik sowohl Personen mit dunkler als auch solche mit heller Hautfarbe.

Nichtsdestotrotz sei im Jahr 2009 von Frau D, der damaligen Leiterin Logistik, dem Antragsteller, der gegenüber dieser eine gewisse Unzufriedenheit mit seiner Arbeitssituation angedeutet habe, umgehend ein Wechsel in den Bereich der Standard-Kommissionierung angeboten worden.

Der Antragsteller habe - offensichtlich von diesem Angebot überrascht - dankend abgelehnt und doch lieber in der Langgut-Kommissionierung bleiben wollen. Einerseits weil die Arbeit in der Standard-Kommissionierung ihm zu viel Stress verursache (kürzere Bearbeitungszeiten je Artikel, längere Wege) und andererseits weil er den damit verbundenen früheren Arbeitsbeginn um 08.30 Uhr nicht wolle.

Es befremde die Antragsgegnerin daher, dass der Antragsteller behaupte, Frau D hätte ihn für die körperlich anstrengendsten Arbeiten eingeteilt und ihm keine andere Tätigkeit angeboten. Genau das Gegenteil sei der Fall gewesen.

Außerdem behaupte der Antragsteller, dass der Geschäftsführer der Antragsgegnerin Herrn C, einem Mitarbeiter von Frau D, die Order gegeben hätte, bei der Arbeitseinteilung einen Ausgleich zu schaffen. Auch diese Behauptung sei frei erfunden.

Weiters behaupte der Antragsteller, Herr C hätte ihm gegenüber die Aussage getätigt, die Arbeit in der Langgut-Kommissionierung sei nur für Schwarze geeignet und das Dienstverhältnis würde beendet werden, wenn der Antragsteller sich nicht mit der Arbeit in der Langgut-Kommissionierung zufrieden zeige.

Auch dies sei nicht glaubhaft, denn sonst hätte wohl Herr C im Jahr 2009 anstatt eines Mitarbeiters mit weißer Haut einen weiteren Mitarbeiter mit dunkler Haut für die Langgut-Kommissionierung eingeteilt, was aber nicht der Fall gewesen war.

Der Antragsteller behaupte, dass er die Zusammenarbeit mit Herrn C und speziell mit Frau D generell als sehr schwierig und konfliktreich wahrgenommen habe und dies auf seine nigerianische Herkunft und auf seine Hautfarbe zurückführe.

Dazu müsse man wissen, dass Frau D eine Logistik-Leiterin mit einer sehr direkten Sprache gewesen war. Wenn sie mit der Leistung eines Mitarbeiters nicht zufrieden gewesen sei, habe sie mitunter deutliche Worte gewählt, um den Mitarbeiter wieder auf den richtigen Weg zu bringen. Dabei habe sie keinerlei Unterschied zwischen den Mitarbeitern gemacht, egal ob diese österreichischen, bosnischen, serbischen, türkischen oder anderen Ursprunges gewesen waren.

Wenn man die Liste jener Mitarbeiter durchsieht, die von Frau D gekündigt worden seien, dann werde man dort Personen unterschiedlichster Herkunft finden.

Der Antragsteller gehe sogar so weit, Aussagen von Frau D, die sie gar nicht ihm gegenüber gemacht habe, sondern die er angeblich irgendwo gehört habe, gegen sie zu verwenden. Vor allem unterstelle er Frau D, sie würde Schwarze hassen und daher keinen Schwarzen mehr einstellen. Dass auch diese Aussage nicht stimme, sei leicht erklärt. Denn im Sommer 2007 habe sich ein 15-jähriger Schwarzer bei Frau D gemeldet und sein Interesse an einer Lehre als Lagerlogistiker bekundet. Obwohl es auch Bewerber mit weißer Hautfarbe gegeben habe, habe sich Frau D nach einem positiven Bewerbungsgespräch für diesen jungen Mann als Lehrling entschieden.

Dieser junge Schwarze habe mittlerweile sehr erfolgreich seine Lehrabschluss-Prüfung als Lagerlogistiker absolviert und sei seit knapp einem Jahr Teil der Stammmannschaft im Lager und arbeite dort zur vollsten Zufriedenheit aller.

Zur behaupteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei in Erinnerung zu rufen, dass es nach der österreichischen Gesetzeslage nicht notwendig sei, dass der Dienstgeber bei der Kündigung dem betroffenen Dienstnehmer die Gründe dafür darlege. Es sei auch nicht notwendig, dass vor einem solchen Schritt Abmahnungen welcher Art auch immer gemacht werden. Daher sei auch die im Antrag begonnene Diskussion über mögliche Kündigungsgründe überflüssig. Bei der Antragsgegnerin sei bisher noch niemals in einem Kündigungsschreiben der Grund für die Kündigung angeführt worden, auch

nicht zum Beispiel bei österreichischen Mitarbeitern. Es komme immer wieder vor, dass der Dienstgeber mit einem Dienstnehmer nicht mehr zufrieden sei und die Kündigung ausspreche.

Der Antragsteller, der eine gesonderte Befragung beantragt und auf die Teilnahme an der Befragung der Auskunftsperson C verzichtet hatte, gab bei seiner Befragung ergänzend an, dass er elf Jahre im Unternehmen gearbeitet und von Anfang an eine Abneigung von Frau D zu spüren geglaubt habe.

Während seines langen Krankenstandes sei er von der Firma – angeblich, weil die Firma seinen Aufenthaltsort nicht gekannt habe, was er bestritt – ohne Angaben von Gründen gekündigt worden.

Seitens der Antragsgegnerin ins Treffen geführte Gründe mit der Einhaltung der Dienstzeit („Ausstempeln“) entsprächen nicht der Realität, da er nach Schichtende noch Aufräumen hätte müssen und daher nicht mit den anderen zeitgleich nach Schichtende den Arbeitsplatz habe verlassen können.

Der Vertreter der Antragsgegnerin Herr Mag. E erklärte bei seiner mündlichen Befragung, dass die ehemalige Leiterin der Logistik Frau D seit ca. 1 ½ Jahren pensioniert sei.

Der Antragsteller habe völlig verdreht dargestellt, dass es sich bei der Langgut-Kommissionierung um die schlechtere Tätigkeit gegenüber der Standard-Kommissionierung handle. Im ersten Fall seien weniger, dafür aber größere und schwerere Teile - alle in einer Halle gelagert - für den Versand vorzubereiten, im letzteren Fall seien bei größerem Zeitdruck ca. dreimal so viele kleine Teile, die noch dazu in 7 Hallen gelagert seien, zu transportieren. Das vom Antragsteller genannte Gesamtgewicht von ca. 3,5 Tonnen werde von den Standard-Kommissionierern oft noch überschritten.

Zum Antragsteller selbst sei auszuführen, dass diesem als einzigem Mitarbeiter im Betrieb ein jeweils fünfwöchiger Urlaub „am Stück“ gewährt worden sei, obwohl viele der türkischstämmigen Mitarbeiter ebenfalls gerne länger Heimaturlaub gemacht hätten - diesen Personen sei aber jeweils nur 2 Wochen Urlaub „am Stück“ gewährt worden. Insofern könne man durchaus den Standpunkt vertreten, dass der Antragsteller diesbezüglich als einziger „Privilegien“ genossen habe.

Der Antragsteller sei wiederholt bei ihm gewesen und habe ihm private Dinge aus seiner Kindheit in Afrika erzählt und ihn über „Gott und die Welt“ informiert, was das Problem des Antragstellers mit Frau D betreffe, sei er jedoch nie recht schlau daraus geworden, worin dieses Problem für den Antragsteller den eigentlich bestehe. Auch in Folge mit Frau D geführte Gespräche, in denen diese für ihn vieles hätte aufklären können, hätten zu keiner Klarstellung hinsichtlich der Problemlage des Antragstellers geführt.

Auch die Behauptung, er hätte Herrn C Anweisungen bezüglich der Arbeitseinteilung des Antragstellers gegen, entspreche nicht den Tatsachen, da er immer mit Frau D die den Antragsteller betreffenden Gespräche geführt habe.

Hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeit habe es mit dem Antragsteller immer wieder Probleme gegeben – allerdings habe man nie herausfinden können, was dieser bis zum tatsächlichen „Ausstechen“ nach Schichtende eigentlich mache.

Die Darstellung, dass er Aufräumen hätte müssen, sei jedenfalls unrichtig, da im Betrieb kollektiv von allen Lagermitarbeitern einmal pro Woche am Freitag aufgeräumt werde.

Zur Ausführung des Antragstellers, nie einen Verweis unterschrieben zu haben, sei in dessen Personalakt eine Aktennotiz einliegend, dass dieser sich geweigert habe, einen diesbezüglichen Verweis aus dem Jahr 2009 zu unterschreiben.

Auslöser für die Kündigung sei letztlich gewesen, dass der Antragsteller zunächst monatelang im Krankenstand gewesen, dabei auch auf Heimaturlaub in Afrika, und mit 3.3.2011 ärztlicherseits gesundgeschrieben worden sei. Man sei also davon ausgegangen, dass dieser am 4.3. zur Arbeit erscheinen werde, was jedoch nicht der Fall gewesen sei.

Nachdem man tagelang erfolglos versucht habe, den Antragsteller zu erreichen, sei schließlich am 10.3.2011 eine vom selben Arzt mit *diesem Datum* ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbestätigung ab 4.3.2011 mit dem handschriftlich hinzugefügten Vermerk „ca. 5 Wochen“ gekommen.

Obwohl die Antragsgegnerin mutmaßlich erfolgreich eine Entlassung wegen unentschuldigtem Fernbleiben vom Arbeitsplatz aussprechen hätte können, habe man sich - wegen der Häufung diverser Vorkommnisse mit dem Antragsteller, die teilweise schon zu Diskussionen in der Belegschaft geführt hätten, was dieser „sich

noch alles erlauben könne“ - schließlich zur Kündigung des Antragstellers entschlossen und diesen mit allen Ansprüchen abgefertigt.

Der ehemalige direkte Vorgesetzte des Antragsteller Herr C schilderte dem Senat, dass er selbst mit dem Antragsteller nur Probleme wegen dessen Urlaubswunsch von 5 Wochen gehabt habe. Der Antragsteller sei ein „mittelmäßiger“ Kommissionierer gewesen, der nie bereit gewesen sei, in allen Bereichen – so wie andere Mitarbeiter auch – zu arbeiten.

Einmal habe der Antragsteller einen Tag in der Standard-Kommissionierung gearbeitet, die hohe Fehlerquote habe dann dazu geführt, dass er dort am nächsten Tag nicht mehr eingeteilt worden sei.

Er selbst habe den Antragsteller nicht als „Schwarzen“ titulierte – er sei selbst als Kriegsflüchtling nach Österreich gekommen und wolle niemanden beleidigen.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hierzu 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.

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.

Nach der Anhörung oben genannten Personen hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller in erster Linie ein persönliches Problem mit der

ehemaligen Leiterin der Logistikabteilung Frau C gehabt haben dürfte, welches – nach Würdigung der insgesamt sehr glaubwürdigen Ausführungen des Vertreters der Antragsgegnerin – seine Ursache mutmaßlich in allfälligen Problemen des Antragstellers mit einer weiblichen Vorgesetzten gehabt haben dürfte.

Dem Antragsteller ist es nicht gelungen, dem Senat seine behauptete Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen bzw. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als quasi „schuldloses Opfer“ der von ihm behaupteten Fremdenfeindlichkeit von Frau D und Herr C glaubhaft zu machen. Vielmehr war davon auszugehen, dass die von Herrn Mag. E glaubwürdig geschilderten Probleme mit dem Antragsteller tatsächlich genauso existiert haben und dieser sich auch hinreichend um eine Klärung allfällig bestehender objektiver Missstände – für die allerdings kein Indiz gefunden worden sein dürfte – bemüht habe.

Der Senat verkennt nun nicht, dass es sich bei der Tätigkeit eines Kommissionierers zweifelsohne um eine körperlich sehr anstrengende Arbeitsaufgabe handelt. Die vom Antragsteller behauptete Erschwernis durch dessen Tätigkeit als Langgut-Kommissionierers gegenüber einem Standard-Kommissionierer konnte allerdings nicht nachvollzogen werden, da den schlüssigen Ausführungen des Vertreters der Antragsgegnerin folgend die vermehrte Belastung durch schwerere Einzelteile durch den Umstand, dass nur ca. 1/3 der von einem Standard-Kommissionierer zu verladenden Teile/Tag zu bewältigen sind, kompensiert wird.

Auch hinsichtlich des versuchten, jedoch nicht vom Erfolg getragenen Einsatzes des Antragstellers in der Standard-Kommissionierung waren die Darlegungen des Vertreters der Antragsgegnerin lebensnah, schlüssig und für den Senat nachvollziehbar.

Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Senat den durch die genannten Krankmeldungen belegten Ausführungen des Vertreters der Antragsgegnerin dazu sowie zu diversen Problemen mit dem Antragsteller betreffend das „Ausstechen“ bzw. seine für den Arbeitgeber zeitlich und inhaltlich unklaren Aufenthalte nach Schichtende bis zum Ausstechen Glauben geschenkt.

Auch sonst konnten keine Indizien dafür gefunden werden, dass der Antragsteller nach 11-jähriger Betriebszugehörigkeit plötzlich auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gekündigt worden sein soll.

Im vorliegenden Fall ist der Senat daher bei Würdigung des persönlichen Eindrucks aller angehörtten Auskunftspersonen zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin vorliegt.