

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/N-184/13

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Erstantragsgegner), Herrn C (in der Folge: Zweitantragsgegner), Herrn D (in der Folge: Drittantragsgegner) sowie die E GmbH (in der Folge: Viertantragsgegnerin) wegen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie mangelnder Abhilfe bei Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 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 idF *BGBL. II Nr. 102/2011*, erkannt:

Mangelnde Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die Viertantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Viertantragsgegnerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Den weiteren Ausführungen ist vorzuschicken, dass der Antragsteller in der mündlichen Verhandlung seinen Antrag betreffend die von ihm behauptete Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Viertantragsgegnerin und die Anträge betreffend die behaupteten Belästigungen durch den Erst-, den Zweit- und den Drittantragsgegner nach einer mündlichen

Entschuldigung durch die drei letztgenannten Personen zurückgezogen hat, weshalb eine verkürzte Darstellung der schriftlichen Vorbringen erfolgt:

Im verbesserten Antrag wird vom Antragsteller im Wesentlichen vorgebracht, dass er in Liberia geboren sei und seit 10 Jahren in Österreich lebe. Er habe im Restaurant X, welches von der Viertantragsgegnerin betrieben worden sei, als Abwäscher in der Küche begonnen. Im Abwäscher-Team seien fast ausschließlich Mitarbeiter afrikanischer Herkunft tätig gewesen.

Es sei dabei zu folgenden Vorfällen mit den Antragsgegnern gekommen:

- *Zum Erstantragsgegner:* Dieser habe sich im Dezember 2012 geweigert, den Abwäschern etwas von den Speisen, die er für die Küchencrew zubereitet hat, abzugeben. Er habe gesagt: „*Dieses Essen ist nicht für euch. Es ist für weiße Leute.*“ Dazu sei anzumerken, dass die drei Abwäscher, die an diesem Tag diensteingeteilt waren, alle afrikanischer Herkunft waren.
- *Zum Zweitantragsgegner:* Er und ein Kollege seien vom Zweitantragsgegner als „Nigga“ und „Sklaven“ beschimpft worden.
- *Zum Drittantragsgegner:* Die Beschimpfung als „Bastard“ erfolgte ohne nachvollziehbaren Grund.
- *Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit:*

Der Drittantragsgegner habe seine Kochkollegen aufgefordert, den Abwäschern Arbeiten wie das Reinigen einer Schneidemaschine zu überlassen, anstatt diese Arbeit selbst zu verrichten.

Ferner hätten die Abwäscher immer ohne Pause durchgearbeitet.

- *Zur mangelnden Abhilfe durch die Viertantragsgegnerin bei Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit:* Einige Tage nach der rassistischen Äußerung des Erstantragsgegners habe er mit dem Geschäftsführer der Viertantragsgegnerin, Herrn Dr. F gesprochen und diesem von allen Vorfällen berichtet und ihn um Unterstützung ersucht. Herr Dr. F habe sich schockiert gezeigt und zugesagt, dass er den Vorwürfen nachgehen werde. Einen Tag später sei er zu ihm gekommen und habe ihm mitgeteilt, dass er mit ihnen gesprochen habe. Trotz seiner Beschwerde bei Herrn Dr. F sei es im Dezember 2012 nur wenige Tage später zu einem erneuten Vorfall mit dem Zweitantragsgegner gekommen.

- *Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit:*
Es sei ihm kein Kündigungsgrund genannt worden, sondern so dargestellt, als würde er sich nicht mehr wohl fühlen im Betrieb, wobei er lediglich enttäuscht darüber gewesen sei, dass sein Urlaubswunsch nicht berücksichtigt wurde.
- *Verstoß gegen das Benachteiligungsgebot:* er sehe einen Zusammenhang zwischen der Beschwerde bei Dr. F und seiner Kündigung.

Die Viertantragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass festzuhalten sei, dass in der Küche eines Restaurants der Umgangston im Stress manchmal etwas „rauer als üblich“ sei. Es sei aber immer vom kollegialen Umgang geprägt und niemals in irgendeinem Zusammenhang mit unterschiedlichen Ethnien oder Hautfarben gewesen. Der Antragsteller sei ein eher streitbarer Mitarbeiter gewesen, der immer versucht habe seinen Arbeitsbereich zulasten anderer Mitarbeiter zu minimieren. Jede Zurechtweisung aufgrund mangelhafter Arbeit habe er unverzüglich auf seine Hautfarbe zurückgeführt.

An seinem letzten Arbeitstag habe der Geschäftsführer Dr. F ihn verabschiedet und noch gefragt, ob alles in Ordnung sei. Der Antragsteller habe dies bejaht und sich bedankt. Einige Tage später sei ein Schreiben von ihm gekommen, in dem er angedroht habe die Gleichbehandlungskommission anzurufen, es sei denn die Viertantragsgegnerin überweise ihm den Betrag von € 10.000,-, was selbstverständlich abgelehnt worden sei.

Man habe die Vorhaltungen intern besprochen, aber es seien leider nicht alle beschriebenen Ereignisse erinnerlich gewesen. Soweit möglich werde wie folgt zusammengefasst:

Weder dem Zweit- noch dem Drittantragsgegner sei ein wie vom Antragsteller behaupteter Vorfall erinnerlich.

Der Antragsteller sei als Abwäscher beschäftigt gewesen, zu dessen Aufgaben es u.a. auch gehöre Kartonagen zu entsorgen. Er sei entgegen der Arbeitsanweisung der Meinung gewesen, dass dies nicht sein Job sei und habe versucht, auch die anderen Mitarbeiter der Abwasch anzuhalten diese Arbeit nicht zu erledigen. Dies habe immer wieder zu Diskussionen und auch zu mündlichen Abmahnungen des Antragstellers geführt.

Er habe bei jeder sich bietenden Gelegenheit eine Diskussion über die Arbeitsteilung zwischen ihm als Abwäscher und den Kollegen in Küche und Service begonnen. Der Drittantragsgegner und andere Köche hätten ihm immer wieder erklären müssen, dass die Position des Abwäschers hauptsächlich mit Reinigungsarbeiten und Hilfsdiensten ausgefüllt sei und er daher auch gebrauchte Maschinen reinigen müsse.

Es sei durchaus möglich, dass in der Hektik des Tagesgeschäftes diese immer wieder aufkeimenden Diskussionen mit dem Antragsteller andere Mitarbeiter zu lautstärkeren Reaktionen veranlasst haben. Das habe aber nichts mit seiner Hautfarbe zu tun.

Die Mitarbeiter hätten alle ein Essen erhalten und dies in der Pause zu sich genommen. Die unwahren Behauptungen des Antragstellers würden daher zurückgewiesen. Der guten Ordnung halber sei vermerkt, dass insbesondere der Antragsteller sich neben der Essenspause mehrmals täglich zu privaten Telefonaten „zurückgezogen“ habe, was immer wieder zu Diskussionen mit ihm geführt habe.

Zum Vorfall mit dem Zweitantragsgegner im Dezember 2012 sei auszuführen, dass üblicherweise der Kellner die Teller von den Tischen abserviert, in der Abwasch Speisereste und Besteck beseitigt und die Teller stapelt.

Der Zweitantragsgegner habe an diesem Tag einmal die Teller samt Speiseresten in der Abwasch abgestellt und den Antragsteller gebeten das Abwischen der Speisereste zu übernehmen, da er dringend wieder in den Gastraum müsse. Dieser habe dies nicht getan, sondern die Arbeit eingestellt und gewartet bis der Zweitantragsgegner wieder in die Küche gekommen sei. Daraufhin habe es wieder eine Diskussion gegeben, in der auch Schimpfwörter gefallen seien - an den genauen Wortlaut könne sich der Zweitantragsgegner nicht mehr erinnern, habe sich jedoch im Anschluss für die emotionale Diskussion entschuldigt.

Wie bereits ausgeführt hätten alle Mitarbeiter mittags und abends ein Essen erhalten. Zumeist würden die nicht verkauften Mittagsmenüs gegeben - wenn dies zu wenig sei, dann werde zusätzlich Pasta für alle angerichtet.

An jenem Tag habe es Huhn als Mittagsggericht gegeben, es seien einige Portionen übrig geblieben und Pasta zusätzlich gekocht worden. 2 Kellner hätten sich jeweils einen Teller des Hühnergerichtes reserviert.

Der Antragsteller habe sich einen dieser Teller nehmen wollen, woraufhin der verantwortliche Koch gemeint habe, den könne er nicht nehmen (weil er für einen

Kellner sei). Dies habe der Antragsteller zum Anlass genommen, wieder einmal eine Aussage auf seine Hautfarbe zu beziehen, obwohl der Sachverhalt rein gar nichts mit der Hautfarbe zu tun gehabt hätte.

Es erhalte jeder Mitarbeiter das gleiche Essen - bei unterschiedlichen Gerichten gelte „first come, first serve“. Das „Reservieren“ von Tellern sei unüblich und aufgrund dieses Vorfalles auch gänzlich verboten worden.

Am Tag nach diesem Vorfall sei der Antragsteller zum Geschäftsführer ins Büro gekommen und habe geschildert, dass er diskriminiert werde. Nach Rücksprache mit dem Drittantragsgegner habe der Geschäftsführer dies dem Antragsteller am nächsten Tag gesagt, und dieser habe gemeint, dass alles in Ordnung sei.

Zu Silvester 2012 sei es zum nächsten Vorfall mit dem Antragsteller gekommen, der während der Arbeiten beim Servieren des Silvestermenüs die Arbeit verweigert habe. Daraufhin habe ihn der Geschäftsführer gekündigt. Der Antragsteller habe sich entschuldigt und der Geschäftsführer habe die Kündigung zurück genommen.

Zur Einteilung der Arbeitstage werde vorgebracht, dass der Antragsteller – nachdem seinen Wünschen nicht entsprochen worden sei - ungehalten und vorlaut reagiert habe, indem er den ausgehängten Dienstplan verunstaltet und mit Kommentaren versehen habe.

Aus wirtschaftlichen Gründen habe im Jänner 2013 ein Abwäscher gekündigt werden müssen, wobei aufgrund der wachsenden Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung des Antragstellers die Wahl auf ihn gefallen sei.

Die Stelle sei nicht nachbesetzt worden, die Hautfarbe habe nichts mit dieser Entscheidung zu tun gehabt, da damals ausschließlich dunkelhäutige Mitarbeiter als Abwäscher beschäftigt gewesen seien.

Der Antragsteller führte zum Punkt „Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen“ bei seiner Befragung aus, dass es immer wieder Diskussionen über die Zuteilung von Arbeit gegeben habe und dass den Abwäschern kein Gehör geschenkt worden sei. Seiner Ansicht nach wäre die Entsorgung von leeren Kartons Aufgabe des Servierpersonals gewesen, was jedoch nicht erfolgt und den Abwäschern überlassen worden sei.

Auf Nachfrage nach einer schriftlichen Auflistung der von ihm zu erledigenden Aufgaben erklärt der Antragsteller, dass er als Abwäscher angestellt worden sei und daher davon ausgehe, als Abwäscher nichts mit dem Service zu tun zu haben.

Die Frage nach der Diskussion im Herbst 2012 zur täglichen Arbeitszeiteinteilung wurde von ihm dahingehend beantwortet, dass die Abwäscher immer ohne Pause gearbeitet hätten, dass es aber das Problem gegeben hätte, dass sie – wenn sie fertig gewesen seien – nicht 10 Minuten früher hätten gehen dürfen.

Im Dienstplan seien keine Pausen vorgesehen gewesen, er habe jedoch 30-minütige Pausen gemacht und darauf hingewiesen, dass er seine Pause brauche.

Der Antragsteller erklärte, dass er Urlaub konsumieren habe wollen, um nach Afrika zu reisen - beim zweiten Mal habe er seinen Wunsch in den Dienstplan eingetragen, wobei sein Urlaub zur falschen Zeit eingetragen worden sei. Diesbezüglich habe er dann am Dienstplan den Vermerk „... *very simple*“ angebracht, was in der Folge ein „Riesen-Skandal“ gewesen sei. Die nachfolgende Diskussion habe dazu geführt, dass er die Arbeiterkammer kontaktiert habe.

Auf Frage, wen er seitens der Geschäftsleitung über die Vorfälle informiert habe, hält der Antragsteller fest, dass er mit Herrn Dr. F nach dem letzten Vorfall um Weihnachten gesprochen habe - er habe ihn darauf hingewiesen, dass „viele Sachen ablaufen würden“ und Dr. F „schauen soll, was in seinem Betrieb vor sich gehe“.

Dr. F habe ihm zugehört und ihm später auch mitgeteilt, dass er mit ihnen gesprochen habe, der Antragsteller hätte jedoch erwartet, dass Dr. F alle zusammenrufen und ihnen eine Verwarnung aussprechen würde.

Dies sei jedoch nicht geschehen – der Antragsteller vermeint, wenn dies geschehen wäre, wäre es gar nicht so weit gekommen, dass er den Vermerk am Dienstplan angebracht hätte.

Auf Frage, ob es nach der Information von Dr. F noch weitere diskriminierende Vorfälle gegeben habe, meint der Antragsteller, dass ihm nach dem Vorfall mit dem Zweittragsgegner klar geworden sei, dass Dr. F gar nicht mit den Leuten gesprochen habe, *weil sonst so etwas wohl nicht noch einmal vorgekommen wäre*.

Der Vertreter der Vierttragsgegnerin, Herr Dr. F, schilderte dem Senat die Ereignisse dahingehend, dass zu den Aufgabenbereichen, die ein Abwäscher zu erfüllen habe, auch das Verräumen von Kartonagen gehöre, die Hautfarbe sei diesbezüglich egal. Das werde zu Beginn des Dienstverhältnisses erklärt, es habe sich bislang auch noch niemand darüber beschwert.

Von der Auseinandersetzung im Herbst 2012 bezüglich der Pausenregelung mit dem 2. Geschäftsführer Herrn Z wisse er nur aus Erzählungen. Es habe Probleme

gegeben, weil die Arbeit nach Dienstschluss nicht vollständig erledigt gewesen sei und der Antragsteller untertags offenbar öfters telefoniert habe - daraufhin habe der Antragsteller den Hinweis erhalten, dass er nicht telefonieren könne, wenn die Arbeit nicht fertig sei und er die Arbeit fertigzustellen hätte.

Zur Beschwerde des Antragstellers bei ihm führt er aus, dass er diesem erklärt habe, dass ein Missverständnis vorgelegen sei, wobei – wenn diverse Schimpfworte fallen – dies nicht in Ordnung sei.

Das Missverständnis sei diskutiert worden, am nächsten oder übernächsten Tag habe er den Antragsteller dann gefragt, ob alles in Ordnung sei, was dieser ihm bestätigt habe. Das Gleiche habe er nach dem letzten Arbeitstag des Antragstellers gemacht.

Auf Frage, ob er seinen Mitarbeitern auch Konsequenzen für den Fall, dass ein Vorfall wie jener mit dem reservierten Essen noch einmal vorkäme, in Aussicht gestellt habe, erklärt er, dass er davon ausgehe, dass so etwas nicht mehr passiere. Er habe seinen Mitarbeitern gesagt, dass es nicht mehr vorkommen solle - eine dienstrechtliche „Verwarnung“ sei es nicht gewesen.

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

...

"§ 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 Beweismaßverteilung im GBK-Verfahren 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 § 21 Abs. 2 GIBG liegt eine Belästigung dann vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird, die die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, auch ein allfälliger Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten ist nicht erforderlich.

Auch wenn durch die in der mündlichen Verhandlung erfolgten Entschuldigungen des Erst-, des Zweit- und des Drittantragsgegners vom Senat das Vorliegen einer Belästigung im Sinne des GIBG nicht mehr geprüft worden ist, ist der Senat dennoch zur Auffassung gelangt, dass durch das Gespräch von Herrn Dr. F mit seinem Team, in dem die Beschwerde des Antragstellers bzw. die bestehenden Probleme thematisiert worden sind, *in dieser Fallkonstellation* ausreichende Abhilfe durch die Viertantragsgegnerin für die - vom Senat auf Grund der Entschuldigungen und der nachfolgenden Antragsrückziehungen inhaltlich nicht mehr näher hinterfragten – Vorfälle geschaffen wurde.

Eine Verwarnung, wie vom Antragsteller bei seiner Befragung gefordert, muss für eine/n Arbeitgeber/in nicht das Mittel der Wahl sein – wichtig ist allein der durch eine Maßnahme erzielte Effekt, tatsächlich Abhilfe für bestehende Probleme zu schaffen.

Der Senat hat die Aussage von Herrn Dr. F, seine Mitarbeiter/innen nach der Beschwerde des Antragstellers instruiert zu haben (*siehe Seite 7*), als glaubwürdig und aus betrieblicher Sicht nachvollziehbar eingestuft. Zur zweiten Beleidigung durch den Zweitantragsgegner ist festzuhalten, dass sich der Antragsteller gar nicht mehr an Herrn Dr. F gewendet hat, weshalb diesem eine allfällig mangelnde Abhilfe nicht vorgeworfen werden konnte.

Zur Frage einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen geht der Senat davon aus, dass der Antragsteller als Küchenhilfsarbeiter keinen Anspruch darauf gehabt habe, nur bestimmte Aufgaben erledigen zu müssen, weshalb das vom Antragsteller behauptete Vorliegen einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch Arbeitsaufträge wie etwa das Reinigen einer Maschine zu verneinen ist. Insgesamt konnte der Antragsteller daher die behauptete Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht hinreichend substantiieren, der Senat geht davon aus, dass jedoch insgesamt ein über längere Zeit schwelender Konflikt um die in einer Küche herrschende Hierarchie vorgelegen sein dürfte.

Hinsichtlich des Problems der Speisenzuteilung sei durch das Verbot des Reservierens jedenfalls Abhilfe geschaffen worden, weshalb auch diesfalls eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen zu verneinen ist, wobei der Senat die Darstellung von Dr. F, sich für Verbesserungen eingesetzt zu haben, für glaubwürdig und im Sinne der unternehmerischen Verantwortung völlig nachvollziehbar gehalten hat.

Es ist dem Antragsteller bei seiner Befragung insgesamt nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die von ihm subjektiv wahrgenommenen Probleme an seinem Arbeitsplatz tatsächlich mit seiner ethnischen Zugehörigkeit in Zusammenhang gestanden sind.

Der Senat geht vielmehr davon aus, dass der Antragsteller seine Position als Abwäscher in der Betriebshierarchie nicht realitätsnah einschätzen hat können und

einige der von ihm thematisierten Probleme darin ihren Ursprung gehabt haben dürften.

Auch die bei seiner Befragung geäußerte Einsicht des Antragstellers, entgegen seiner Darstellung im Antrag nach eigener Einschätzung gar nicht wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit, sondern wegen seines Vermerks „*very simple*“ am Dienstplan gekündigt worden zu sein, passt in dieses Bild, das der Senat während der Befragung vom Antragsteller gewonnen hat.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Viertantragsgegnerin vorliegt.