

**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) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Erstantragsgegner) und Herrn C (in der Folge: Zweitantragsgegner) 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 Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner

liegt nicht vor.

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner

liegt nicht vor.

**ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE**

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller vom 1.9.2010 bis 31.8.2011 bei der Firma X GmbH als Lehrling beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Lösung am 31.8.2011 beendet worden sei.

Im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis liege folgende Diskriminierung im Sinne des GIBG vor:

Er sei immer wieder von bestimmten Personen verbal attackiert worden, vor allem der Erstantragsgegner habe folgende Äußerungen getätigt:

„Scheiss Tschuss, Sie sind wie jeder Anderen ein ‚ic‘, Sie auch ein Tschuss wie Ihr Onkel“.

Als der Antragsteller dem Erstantragsgegner erwidert habe, dass er die österreichische Staatsbürgerschaft besitze, habe dieser gemeint, dass er trotzdem ein „Tschuss“ sei.

Vom Zweitantragsgegner sei er nicht verbal belästigt worden, dieser habe ihn jedoch am Nacken geschlagen und ihm einmal einen brennenden Zigarettenstummel von hinten auf den Kopf geschossen, was auch von Kollegen beobachtet worden sei. Ferner habe er ihn „mit einem Arbeitsfetzen von hinten auf den Kopf geschmalzt“, was vom Erstantragsgegner und dem Kollegen Herrn D beobachtet worden sei.

Der Zweitantragsgegner habe in Anwesenheit des Erstantragsgegners und Herrn D ferner mit einem ironischen Lachen gemeint: „Arbeit macht frei.“

Da er diese Diskriminierung nicht mehr lange habe aushalten können, habe er sein Lehrverhältnis vorzeitig beendet und beantrage daher die Überprüfung, ob er auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden sei.

Der Erstantragsgegner und der Zweitantragsgegner brachten in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass der Antragsteller vom 1.9.2010 bis 31.8.2011 bei der Firma X GmbH als Lehrling beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Lösung am 31.8.2011 beendet worden sei.

Bis dahin sei der Antragsteller kein einziges Mal an den Betriebsleiter, der für die Lehrlinge zuständig sei, herangetreten und habe sich somit weder über ein wie immer geartetes diskriminierendes oder negatives Verhalten seines Ausbildners, des Erstantragsgegners, noch über andere Facharbeiter oder Kollegen im Betrieb beschwert.

Vielmehr sei er mit seinem Vater zum Betriebsleiter Herrn E gekommen und habe diesem mitgeteilt, dass er mit der Arbeit nicht zufrieden sei, ihm liege die Art der Tätigkeit nicht, er halte insbesondere auch den Schmutz nicht aus. Er habe einen Freund, der Einzelhandelskaufmann sei. In dieser Branche gebe es keinen Schmutz und er würde diese Tätigkeit bevorzugen. Auch sein Vater habe bestätigt, dass der Lehrberuf Automechaniker nicht der geeignete Beruf für seinen Sohn sei. Deshalb hätte sein Sohn auch schon einen anderen Arbeitsplatz gefunden.

Auch von Seiten des Vaters sei keine wie immer geartete Beschwerde über eine wie immer geartete Diskriminierung seines Sohnes gekommen.

Es werde daher bereits die erste Behauptung des Antragstellers, dass das Dienstverhältnis vorzeitig wegen einer Diskriminierung beendet worden sei, ausdrücklich bestritten.

Es habe sich allerdings so verhalten, dass der Antragsteller seine Arbeit nicht ordnungsgemäß verrichtet habe. Der Betriebsleiter habe öfters feststellen müssen, dass der Antragsteller entgegen seiner Dienstverpflichtungen sehr oft nicht an seinem Arbeitsplatz aufhältig gewesen sei, ohne sich bei seinem Ausbilder vorschriftsgemäß abzumelden. Der Betriebsleiter habe ihn des Öfteren zur Rede gestellt und ihm mitgeteilt, dass er seine Pflichten einzuhalten habe, was sich jedoch auch nach dem Hinweis nicht gebessert habe.

Zweimal habe der Betriebsleiter den Antragsteller erwischt, als er am Arbeitsplatz telefoniert habe, obwohl während der Arbeitszeit ein absolutes Handyverbot bestehe. Er habe auch wahrgenommen, dass der Antragsteller des Öfteren die ihm übertragene Aufgabe an andere Lehrlinge delegiert habe. So habe er beobachtet, dass der Antragsteller auf einer Werkbank gesessen sei und anstatt selber aufzuräumen, zwei andere Lehrlinge befehligt habe, was diese zu tun hätten. Auch hier sei er vom Betriebsleiter zur Rede gestellt worden, was nichts geholfen habe, sondern es seien weitere ähnliche Verhaltensweisen gesetzt worden.

Tatsächlich habe es sich jedoch so verhalten, dass der Antragsteller, wie der Betriebsleiter erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses festgestellt habe, auch andere Verpflichtungen nicht erfüllt habe.

Dem Antragsteller sei der Erstantragsgegner als dessen Ausbilder zugeteilt gewesen, dieser habe feststellen müssen, dass der Antragsteller, obwohl der Dienstbeginn täglich um 7.30 Uhr sei, meistens zu spät gekommen sei. Danach habe er eine halbe bis dreiviertel Stunde am WC verbracht. Diese ungeklärten WC-Aufenthalte im doch ausgedehnten Ausmaß seien auch mehrmals täglich erfolgt. Bis 09.00 Uhr in der Früh sei der Antragsteller meistens nur eingeschränkt leistungsfähig gewesen.

Bedauerlicherweise habe er auch, wenn man ihm etwas erklärt habe, sich dies nicht gemerkt. Wenn ihm eine Arbeit an einem Fahrzeug gezeigt worden sei, habe er beim nächsten Mal wieder die gleichen Fehler gemacht. Es sei daher evident, dass der Antragsteller für die von ihm gewählte Arbeit nicht geeignet gewesen sei, was auch erklärt habe, dass er sich einen anderen Arbeitsplatz gesucht habe.

Entgegen den Behauptungen des Antragstellers habe ihn sein Ausbilder nicht

beschimpft, sondern vielmehr gegenüber dem Betriebsleiter sogar geschützt und die oben dargelegten Untauglichkeiten dem Betriebsleiter nicht mitgeteilt. Der Antragsteller sei mehrmals beim Rauchen — trotz des aus Sicherheitsgründen bestehenden absoluten Rauchverbotes — erwischt worden, ohne dass dies vom Erstantragsgegner an den Betriebsleiter gemeldet worden sei, obwohl er dazu verpflichtet gewesen wäre.

Die vom Antragsteller geschilderten Äußerungen, insbesondere „Scheiß Tschusch“, „Sie sind wie jeder andere ein „ic“ und „Sie sind auch ein Tschusch wie Ihr Onkel“ oder ähnliche Äußerungen, seien nicht gefallen.

Der Onkel des Antragstellers Herr F sei ebenfalls im Unternehmen tätig. Mit ihm habe es, wie auch mit den anderen Mitarbeitern, keine wie immer gearteten Probleme gegeben. Es sei auch nicht der Ausdruck „Arbeit mach frei“ gefallen, noch seien die behaupteten körperlichen Übergriffe gesetzt worden.

Im Übrigen habe bei der Firma ca. ein Drittel der Arbeitnehmer einen Migrationshintergrund.

Der Erstantragsgegner habe selbst zuvor einen Türken ausgebildet, der immer noch im Betrieb sei. Dieser Mitarbeiter werde als weiterer Zeuge dafür geführt, dass die behaupteten Vorfälle nicht stattgefunden haben und es im Betrieb der Firma X GmbH weder durch den Erst- noch durch den Zweitantragsgegner oder jemanden anderen eine (ethnische) Diskriminierung gebe.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung an, dass der Erstantragsgegner sein „persönlicher Geselle“ gewesen sei.

Auf die Frage, warum er glaube, dass das von ihm geschilderte Verhalten des Zweitantragsgegners im Zusammenhang mit seiner ethnischen Zugehörigkeit stehe, antwortete der Antragsteller, dass „es nicht deswegen gewesen sei, das habe der (*der Zweitantragsgegner*) bei jedem gemacht“. Der Zweitantragsgegner habe „jeden“ terrorisiert, auch Österreicher.

Sein Lehrverhältnis habe er auf Grund dieser Vorfälle beendet, dem Lehrherrn habe er die Gründe für die Beendigung jedoch nicht dargelegt.

Der Job habe ihm „eh gefallen“, aber nach den Vorfällen habe er mit „denen“ nichts mehr zu tun haben wollen – dem Chef habe er nichts gesagt, weil der Chef selbst zu ihm unfreundlich gewesen sei. Er wisse, dass alle Mitarbeiter „vor dem Chef extrem

Angst gehabt hätten. Auch sein in der Firma beschäftigter Onkel habe nichts von den Vorkommnissen gewusst.

Einen Betriebsrat habe er kontaktiert und über die Aussage des Zweitantragsgegners, nicht aber über die körperlichen Übergriffe informiert.

Über die Bemerkung „Tschusch“ habe er sich bei niemandem beschwert, weil er Angst gehabt habe, dass ihn die Gesellen „dann fertig machen würden“.

Er gehe jedoch davon aus, dass die körperlichen Übergriffe etwas mit seiner ethnischen Zugehörigkeit zu tun gehabt hätten, da „der gegen Ausländer (*gewesen sei*), das hätten auch alle in der Firma gesagt.“

Der Erst-, der Zweitantragsgegner und der Kollege D seien „wie eine kleine Bande“ gewesen, die zum türkischen Kollegen Späße „in die Richtung Kanake“ gemacht hätten.

Der Erstantragsgegner erklärte bei seiner mündlichen Befragung, dass es die ersten 5 Monate des Lehrverhältnisses des Antragstellers mit ihm super funktioniert habe, ab dem 6. Monat habe es jedoch Probleme gegeben, wobei für ihn der Eindruck entstanden sei, dass die Arbeit den Antragsteller nicht freue. Er habe diesem daher gesagt, dass der sich „ein bisschen zusammenreißen“ müsse, da er ja als verantwortlicher Geselle für die Arbeit des Antragstellers gerade stehen müsse.

Aus seiner Sicht habe es nie körperliche oder verbale Übergriffe gegen den Antragsteller gegeben – weder durch ihn selbst noch habe er derartiges Verhalten durch den Zweitantragsgegner beobachtet.

Er selbst habe die vom Antragsteller behaupteten Belästigungen nicht getätigt, der Antragsteller habe sich während seines Lehrverhältnisses auch bei niemandem beschwert.

In der Arbeitsgruppe des Erstantragsgegners gebe es einen Türken, in der anderen Arbeitsgruppe gebe es mehrere Personen mit Migrationshintergrund, vor allem Kroaten und Serben.

Wenn ein Lehrling ein Problem habe, könne er den Betriebsrat oder den Betriebsleiter Herrn E kontaktieren, dieser gehe fast täglich durch den Betrieb.

Nachdem es zwischen ihm und dem Antragsteller auch zu keinem Streitgespräch gekommen sei, könne er sich nicht erklären, warum der Antragsteller die behaupteten Vorwürfe gegen ihn erhebe, zumal er selbst erklärt habe, dass er das

Lehrverhältnis beende, weil er nicht „dreckig“ werden wolle und über einen Freund eine „leiwande“ Arbeit in einem Lager gefunden habe, wo er keinen Stress hätte.

Der Zweitantragsgegner erklärte bei seiner mündlichen Befragung, dass er in einer anderen Gruppe als der Antragsteller tätig gewesen sei, er habe auch keine Auseinandersetzung mit dem Antragsteller gehabt und von dessen Behauptungen erst nach Einlagen des entsprechenden Schreibens erfahren.

Er habe dem Antragsteller gegenüber weder körperliche Übergriffe gesetzt noch den von diesem in behaupteten Ausspruch („Arbeit macht frei“) getätigt.

Auch Konflikte, in die der Antragsteller involviert gewesen sei, habe er nicht beobachtet.

Die Frage, ob er sich erklären könne, warum dieser derartige Behauptungen betreffend seine Person aufstelle, beantwortete der Zweitantragsgegner mit der Mutmaßung, dass dies damit zu tun habe könnte, dass man auf benachbarten Hebebühnen gearbeitet habe.

Die Frage nach dem in der Werkstätte herrschenden Umgangston beantwortete der Zweitantragsgegner mit dem Hinweis, dass es zeitweise schon etwas „rauer“ zugehe.

Der als Auskunftsperson befragte Betriebsleiter schilderte dem Senat, dass ihm insgesamt 120 Personen, davon rund 30 Lehrlinge unterstellt seien, rund 40 % dieser Personen hätten Migrationshintergrund.

Ein Lehrling werde zu Beginn des Lehrverhältnisses auf Ansprechpersonen wie den Zentralbetriebsrat und Vertrauenspersonen aufmerksam gemacht, ferner sei er selbst fast täglich im Betrieb präsent und in der Praxis auch Ansprechperson für Lehrlinge, die sich u.a. mit familiären Problemen an ihn wenden würden.

Der Antragsteller habe sich jedoch kein einziges Mal an ihn gewendet - auch der Vater des Antragstellers sei im Betrieb gewesen und habe die einvernehmliche Lösung des Lehrverhältnisses mit dem Hinweis, dass der Sohn das Berufsbild wechseln wolle, gemeinsam mit dem Antragsteller unterschrieben.

Ein entsprechender Hinweis auf ein Belehrungsgespräch bei der Arbeiterkammer sei erfolgt.

Es habe für ihn keinerlei Hinweise dahingehend gegeben, dass ein spannungsgeladenes Verhältnis zwischen dem Antragsteller und dessen Ausbilder,

dem Erstantragsgegner, vorgelegen habe. Mit den seitens des Antragstellers erhobenen Vorwürfen sei erstmals bei Einlangen des Schriftsatzes konfrontiert gewesen.

Danach habe er zunächst mit den Meistern und dann auch mit dem Erst- und dem Zweitantragsgegner gesprochen – wenn etwas gewesen wäre, wäre dies ihm sicher irgendwann zu Ohren gekommen.

Der als Auskunftsperson befragte Betriebsrastvorsitzende Herr G gab an, dass ihm keine Probleme des Antragstellers während dessen Beschäftigung bekannt geworden seien.

Nach seiner Urlaubsrückkehr habe er erfahren, dass der Antragsteller den Betrieb verlassen habe, weil ihm die Arbeit „zu anstrengend und zu schwierig“ gewesen sei und er es in der „Lagerei“, in die er gegangen sei, „gemütlicher“ habe.

Auch er sei erstmals über die vom Antragsteller erhobenen Vorwürfe bei Einlangen des Schreibens der GBK informiert worden.

Der als Auskunftsperson gehörte Kollege Herr D schilderte dem Senat, dass er weder Probleme zwischen dem Antragsteller und dem Erstantragsgegner mitbekommen habe noch sonst Zeuge einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Antragsteller und einer anderen Person geworden sei.

Weder habe er gehört, dass der Antragsteller als „Tschusch“ bezeichnet worden sei noch habe er die vom Antragsteller behaupteten physischen Übergriffe durch den Zweitantragsgegner beobachtet.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang

mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

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

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen. Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

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.

Es wird dabei auf das subjektive Empfinden des/der Empfängers/in abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet. Das gesetzte Verhalten muss geeignet sein, die Würde einer Person zu verletzen.

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.

Auf Grund der durchgeführten Befragungen und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von allen in diesem Fall angehörten Personen gewonnen hat, ist er zu dem Schluss gekommen, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, dem Senat seine Version hinsichtlich der angeblich seitens der beiden Antragsgegner gefallenen Äußerungen bzw. getätigten körperlichen Übergriffe im Sinne der Beweismaßregelungen des GIBG ausreichend glaubhaft zu machen.

Einerseits hat der Antragsteller zu den angeblichen Übergriffen des Zweitantragsgegners selbst gemeint, dass diese nicht in Zusammenhang mit seiner ethnischen Zugehörigkeit stünden, da der Zweitantragsgegner „alle terrorisiert“ habe, „auch Österreicher“. Andererseits hat der Antragsteller - dessen ethnische Zugehörigkeit im Übrigen nach dem vom Senat gewonnenen Eindruck weder auf Grund dessen sprachlichen Ausdrucks noch auf Grund seines äußeren Erscheinungsbilds „erkennbar“ ist – den Eindruck eines durchaus selbstbewussten Burschen, der sich sowohl auszudrücken und auch gegen mögliche Übergriffe zur Wehr zu setzen wisse und sich auch traue, vermittelt.

Auch der Umstand, dass der Vater des Antragstellers bei der einvernehmlichen Auflösung beim Arbeitgeber mitanwesend war und den Umstand des Berufsbildwechselwunsches seines Sohnes sowohl bestätigt als auch mitunterschrieben hat, indiziert nach Meinung des Senates nicht das Vorliegen einer Diskriminierung, die - wäre sie tatsächlich wie im Antrag behauptet vorgelegen - vermutlich zumindest im Beisein des gesetzlichen Vertreters zum Zeitpunkt der Auflösung des Lehrverhältnisses gegenüber dem Lehrberechtigten zur Sprache gekommen wäre, da spätestens ab diesem Zeitpunkt keinerlei negative Auswirkungen für den Antragsteller mehr zu befürchten gewesen wären.

Da auch weder dem Betriebsrat noch dem im selben Unternehmen tätigen Onkel des Antragstellers oder einer sonstigen Person die angeblichen Vorfälle vor der

Einbringung des Antrags an die GBK zur Kenntnis gebracht wurden, erscheinen die vom Antragsteller erhobenen Vorwürfe dem Senat – gemessen am Gesamteindruck des Antragstellers und an dessen durchaus selbstbewusstem Auftreten und seiner generell guten Artikulationsfähigkeit bei seiner Befragung durch die GBK und dem Eindruck, den der Senat von den beiden Antragsgegner und den sonstigen Auskunftspersonen gewonnen hat - bei einer Gesamtbetrachtung als nicht ausreichend für das vom Gesetzgeber geforderte Ausmaß an Glaubhaftmachung der behaupteten Belästigungen.

Der Senat hat es diesfalls für wahrscheinlicher gehalten, dass allenfalls die Kritik an der Arbeitsweise des Antragstellers, die er Erstantragsgegner ja zugegebenermaßen geäußert hatte, den Ausschlag für die vor der GBK erhobenen Behauptungen des Antragstellers gegeben haben könnte.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass keine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die beiden Antragsgegner vorliegt.