

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über das Verlangen der GAW für Herrn A (in der Folge: der Betroffene) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Antragsgegner) 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 Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Verlangen der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Betroffene österreichischer Staatsbürger nigerianischer Herkunft und bei der Firma X Gmbh als Trainer angestellt sei.

Der Antragsgegner sei in einem vom 7.6.2010 bis 17.6.2011 befristeten Dienstverhältnis ebenfalls bei der X Gmbh angestellt und am Standort Y eingesetzt gewesen, wo auch der Betroffene vertretungsweise tätig gewesen sei.

Am 19. April 2011 sei der Betroffene am Nachmittag, als er sich auf den Heimweg machen wollte, im Bereich der Rezeption vom Antragsgegner angesprochen und gefragt worden, ob er bei der Firma angestellt sei. Ein Teil der MitarbeiterInnen sei nämlich nur auf Werkvertragsbasis beschäftigt. Nachdem der Betroffene die Frage bejaht habe, habe der Antragsgegner wissen wollen, ob auch er zur geplanten

Betriebsversammlung gehe, was der Betroffene verneint habe. Diese Antwort habe den Unmut des Antragsgegners erregt und dieser habe begonnen, mit dem Betroffenen über die Notwendigkeit der Teilnahme an der Betriebsversammlung zu diskutieren. Auch eine hinzugekommene Kollegin, Frau C, habe den Betroffenen zu überzeugen versucht, dieser sei bei seiner ablehnenden Haltung geblieben. Da habe der Antragsgegner ausgerufen: „*Früher hätte man Typen wie dich erschossen!*“ Danach habe der Antragsgegner sich in den EDV-Raum begeben, diesen jedoch bald wieder verlassen und seine vorherige Äußerung in Richtung des Betroffenen noch mit dem Zusatz „*Typen wie du werden auch in Zukunft erschossen!*“ bekräftigt. Der Betroffene sei davon überzeugt gewesen, dass diese massiv verletzende Beleidigung auf die Herabwürdigung seiner ethnischen Zugehörigkeit abgezielt habe und habe am nächsten Tag die Bestätigung erhalten, dass diese Äußerung tatsächlich mit seiner Herkunft in Zusammenhang gestanden sei.

Der Antragsgegner habe nämlich am 20.4.2011 Frau D, die Frontoffice-Assistentin, die am Vortag in der Rezeption den Vorfall miterlebt hatte und ebenfalls nicht zur Betriebsversammlung gehen habe wollen, in der Küche darauf angesprochen, ob ihr nicht aufgefallen sei, dass alle, die nicht an der Betriebsversammlung teilnehmen wollten, ausnahmslos „*Zuagraste*“ seien, die sich nicht integrieren wollten. Sie sollten sich daher auch nicht wundern, dass die Ausländer gehasst würden. Frau D sei ungarischer Herkunft, was dem Antragsgegner bekannt gewesen wäre.

Nach Bekanntwerden der Äußerungen vom 19. und 20.4.2011 sei der Antragsgegner entlassen worden.

Aus Sicht der Gleichbehandlungsanwältin liegt im vorliegenden Fall eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner aus folgenden Gründen vor:

Davon, dass die Äußerungen „*Früher hätte man Typen wie dich erschossen!*“ und „*Typen wie du werden auch in Zukunft erschossen!*“ am Nachmittag des 19.4.2011 gefallen seien, gehe die Gleichbehandlungsanwältin nicht nur wegen eines entsprechenden Aktenvermerks des Betroffenen selbst aus, sondern auch wegen eines Aktenvermerks von Frau D, der den Wortlaut im Wesentlichen bestätige.

Die Äußerungen vom 19.4.2011 seien im Kontext einer erregten Diskussion gefallen. Der Ausruf „*Früher hätte man Typen wie dich erschossen!*“ sei vor dem Hintergrund einer emotionalen Betroffenheit und Enttäuschung des Antragsgegners zu sehen,

dass sich der Betroffene von ihm nicht zur Teilnahme an der Versammlung habe umstimmen lassen wollen.

Im konkreten Kontext sei diese Wortwahl daher nicht als sachliche Äußerung zu werten, die geschichtliche Fakten zum Ausdruck bringen wolle, sondern sei negativ in dem Sinn konnotiert, da darin eindeutig mitschwingt, dass „Typen“ wie der Betroffene früher zu Recht erschossen worden wären.

Eine solche Anspielung verletze die menschliche Würde in ihrem Kern; sie sei für den Betroffenen auch äußerst unerwünscht gewesen und habe ein feindseliges und bedrohliches Arbeitsumfeld für ihn geschaffen.

Trotz der Entlassung des Antragsgegners wäre der Betroffene wegen des Nachsatzes „Typen wie du werden auch in Zukunft erschossen!“ noch längere Zeit in Angst und Unruhe versetzt gewesen. Er habe gefürchtet, dass der Antragsgegner ihn weiterhin bedrohen könnte und Hilfe durch den Kriminalpolizeilichen Beratungsdienst in Anspruch genommen.

In der Situation selbst habe sich der Betroffene intuitiv aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit verletzt und diskriminiert gefühlt. Er habe den Äußerungen klar die Botschaft entnommen, dass Afrikaner Menschen zweiter Klasse seien, die erschossen gehören, wenn sie sich nicht den Vorstellungen der „InländerInnen“ fügen.

Dass diese Äußerungen tatsächlich auf die ethnische Zugehörigkeit bzw. Herkunft abgezielt hätten, habe sich dann deutlich am 20.4.2011 ergeben, als der Antragsgegner die aus Ungarn stammende Frau D darauf angesprochen habe, ob ihr nicht aufgefallen sei, dass alle, die nicht an der Betriebsversammlung teilnehmen wollten, ausnahmslos „Zuagraste“ seien, die sich nicht integrieren wollten, weshalb sie sich auch nicht wundern sollten, dass die Ausländer gehasst würden.

Aus dem Zusammenhang beider Situationen werde deutlich, dass der Antragsgegner schon am 19.4.2011 zum Ausdruck bringen habe wollen, dass sich der Betroffene als Ausländer besser zu integrieren habe, um nicht gehasst zu werden. Somit sei eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwältin zweifellos gegeben.

In seiner Stellungnahme an die GAW vom 28.7.2011 bringe der Antragsgegner vor, dass er seine Äußerung, die allgemeiner *„Es werden wieder Zeiten kommen, wo*

Menschen wieder wegen so was erschossen werden!“ gelautet habe, generell auf das Ansteigen des politischen Extremismus in Europa bezogen habe. So wären noch in den 50er Jahren unter Franco Menschen wegen Streiks erschossen worden. Er habe sich gefragt, wohin es führen könne, wenn Menschen sich nicht bewusst seien, dass auch ein Verzicht auf die Menschenrechte – wie eben auch ein Verzicht auf die Teilnahme an einer Betriebsversammlung zur Erkämpfung besserer Arbeitsbedingungen – eine politische Handlung sei.

Dem Antragsgegner sei zuzugestehen, dass die geschichtlichen Fakten der jüngeren europäischen Vergangenheit Anlass und Aufruf sein sollten, jeder Form des politischen Extremismus entgegenzutreten. In einer Diskussion über die Menschenrechtsverletzungen unter Franco werde auch eine Meinungsäußerung, die die Befürchtung ausdrückt, dass wieder Zeiten kommen können, in denen Menschen wegen Streiks erschossen werden, ihre Berechtigung haben.

Der Antragsgegner gebe aber selbst zu, dass er diese seine Überlegungen nicht ausgesprochen habe, sondern die entsprechenden geschichtlichen Bezüge nur in seinen eigenen Gedanken hergestellt habe, ohne sie in die mit dem Betroffenen geführte Diskussion einzubringen.

Auf die Absicht oder Intention desjenigen, der eine Äußerung tätige, komme es außerdem nicht an. Für die Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG sei nur ausschlaggebend, dass die in § 21 Abs. 2 GIBG genannten Kriterien erfüllt sind und ein Zusammenhang mit einem der in § 17 GIBG genannten Gründe gegeben sei.

Die Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit werde durch das mit der Äußerung vom 19.4.2011 in Zusammenhang stehende Gespräch mit Frau D vom 20.4.2011 deutlich, weshalb aus Sicht der Gleichbehandlungsanwältin vom Vorliegen einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit auszugehen sei.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass zu den Ausführungen im Verlangen der GAW folgendes anzumerken sei:

Er habe den Betroffenen am 19. April 2011 nicht gefragt, ob dieser bei der Firma angestellt sei. Denn dies sei ihm bereits seit dem Herbst bekannt gewesen, als er die zu diesem Zeitpunkt am Standort Y nur ihm vorliegenden

Betriebsvereinbarungen an interessierte Angestellte verteilt habe. Da habe der Betroffene gesagt, dass er auch angestellt sei und Interesse an den Betriebsvereinbarungen hätte.

Die Gleichbehandlungsanwältin führe weiter aus, dass sich der Betroffene bedroht gefühlt und sich vor weiteren Bedrohungen gefürchtet habe. Deshalb habe er auch Hilfe durch den kriminalpolizeilichen Beratungsdienst in Anspruch genommen. Sie beziehe sich dabei ausschließlich auf Aussagen, die er nicht getroffen habe. Dies würden auch die Zeuginnenaussagen ergeben.

Überdies sei erstaunlich, dass der Betroffene trotz dieser angeblichen Bedrohung erst am 15.6.2011 eine Anzeige wegen gefährlicher Drohung gemacht habe, zu der natürlich er selbst und der Antragsgegner als Beschuldigter sowie zwei Zeuginnen vernommen worden seien.

Das Verfahren sei bereits eingestellt, "weil der strafrechtliche Tatbestand jedenfalls nicht erfüllt sei".

Die Gleichbehandlungsanwältin unterstelle ihm den Hintergrund einer emotionalen Betroffenheit und Enttäuschung. Seine erste emotionale Reaktion sei auf die Aussage des Betroffenen: „*Das interessiert mich nicht! Das ist ja nur politisch!*“ erfolgt, seine Reaktion sei daher "Aber, wenn was dabei herauskommt..." gewesen.

Für seine zweite emotionale Aussage - "*Red keinen Schmarrn, du kriegst auch nicht mehr als wir anderen!*" - möchte er sich in aller Form entschuldigen. Ihm sei nicht bekannt gewesen, dass der Betroffene rund 25 % mehr Bruttogehalt bekäme als die erfahrensten Berufsorientierungs- bzw. EDV-Trainerinnen damals bei Firma X am Standort Y erhalten haben. Offensichtlich habe es ein spezielles Verhältnis zwischen der Geschäftsführung und dem Betroffenen gegeben.

Er habe auch mit einer ganzen Reihe von Kolleginnen in anderen Betrieben über die Teilnahme an der Betriebsversammlung gesprochen.

Die Gleichbehandlungsanwältin führe weiter aus, dass sich der Betroffene intuitiv verletzt und diskriminiert fühle und der Botschaft intuitiv entnommen habe, dass er der Meinung sei, dass Afrikaner Menschen zweiter Klasse seien, die erschossen gehören, wenn sie sich nicht den Vorstellungen der Inländerinnen fügen.

Er habe aber weder „du“, noch „Ihr“, noch „solche Menschen“, ... oder Ähnliches, noch „gehören“, noch „sollten“, noch „müssten“, ... oder Ähnliches gesagt und

auch keinen Bezug zu Herkunft und Ethnizität hergestellt. Insbesondere habe er bei seiner Aussage niemanden angesehen.

Der Betroffene, der im Verfahren durch ZARA vertreten wurde, bestätigte bei seiner Befragung zunächst den im Verlangen der GAW geschilderten Sachverhalt im Hinblick auf die angeblich wortwörtlich so getroffenen Äußerungen des Antragsgegners.

Bei der vom Senat durchgeführten gemeinsamen Befragung von Betroffenenem und Antragsgegner wurde ersterer von letzterem mit seiner in dem dazu anhängigen ASG-Verfahren betreffend die Entlassungsanfechtung des Antragsgegners protokollierten Aussage konfrontiert, der zu Folge der Betroffene vor Gericht folgende Zeugenaussage getätigt habe:

„Ich muss sagen, ich habe das so ausgesagt, wie ich es verstanden habe. Genau den Wortlaut dieser Worte weiß ich nicht, so habe ich es jedenfalls verstanden. Meine deutsche Sprache ist nicht so gut ...“.

Ferner hat der Betroffene im ASG-Verfahren laut dem dem Senat vorliegenden Protokoll datiert mit 9.4.2013 angegeben, die ihm zugeschriebene Aussage *„Wegen solchen Arschlöchern wie Dir gehe ich dort nicht hin“* nicht getätigt zu haben, was jedoch von mehreren im ASG-Verfahren gehörten Zeugen (siehe dazu Protokoll der Verhandlung vom 28.9.2012 und Protokoll datiert mit 9.4.2013) gegenteilig geschildert worden war.

Letztlich räumte der Betroffene auch bei seiner Befragung durch den Senat ein, nicht mehr genau sagen zu können, was der Antragsgegner wortwörtlich gesagt habe, er habe jedenfalls die im Verlangen der GAW behaupteten Aussagen des Antragsgegners gehört.

Der Antragsgegner erklärte bei seiner mündlichen Befragung, dass – als er, nachdem er sich zuvor einige Minuten lang nicht an der Diskussion beteiligt habe, an Zeiten, in denen streikende Menschen erschossen worden wären, gedacht habe – er wortwörtlich den Satz: *„Es werden wieder Zeiten kommen, wo Leute wegen so was erschossen werden“* ausgesprochen habe.

Er erinnere sich auch deshalb so genau daran, weil ihm im selben Moment sein grammatikalischer Fehler „*Zeiten, wo ...*“ aufgefallen sei, was er als typischen Wiener Fehler erkannt hätte.

Er sei nach der mit Kollegin Frau D in Anwesenheit des Zeugen Herrn E getätigten Konversation in der Küche, bei der er gesagt habe, dass die Nichtteilnahme von „Zuagrasten“ „sicher ein Problem der Integration sei“ und Frau D ihm daraufhin „erbost“ angekündigt habe, dass er „schon sehen werde, was er davon habe“, von der Arbeitgeberin am nächsten Tag entlassen worden.

Als weitere Auskunftspersonen wurden vom Senat zum Vorfall am 19.4.2011 bzw. zur Konversation in der Küche am 20.4.2011 Frau C, Frau F, Frau G, Frau D und Herr E befragt.

Zum Vorfall am 19.4.2011 gaben Herr E und Frau F an, bei der in Rede stehenden Konversation zwischen Antragsgegner und Betroffenen, in der die dem Antragsgegner zugeschriebene Aussage angeblich gefallen sein soll, nicht (mehr) anwesend gewesen zu sein.

Frau E und Frau C gaben an, dass die Aussage des Antragsgegners gelautet habe, dass „*früher Menschen wegen so etwas erschossen worden seien*“, wobei Frau E einräumte, sich nicht mehr genau erinnern zu können, ob „erschossen“ oder „hingerichtet“ verwendet worden sei.

Frau E schilderte weiters, dass der Antragsgegner diesen Satz nicht in Richtung des Betroffenen, sondern eher in die Luft bzw. zum Fenster hin gesagt habe.

Mit einer laut einem Aktenvermerk von Frau D (*undatiert, siehe Beilage ./B des Verlangens der GAW*) ihr zugeschriebenen Äußerung, dass das Verhalten des Antragsgegners nicht in Ordnung gewesen sei, konfrontiert, gab sie an, sich an eine derartige Aussage ihrerseits nicht erinnern zu können.

Herr E schilderte dem Senat, dass die Diskussion in der Küche am 20.4.2011 eigentlich von ihm ausgegangen sei. An eine Aussage des Antragsgegners, dass „Ausländer sich nicht zu wundern bräuchten, wenn sie gehasst würden“, könne er sich nicht erinnern.

Die in die Richtung gehende Aussage, dass er den Eindruck habe, dass „MigrantInnen auf Grund oftmals schwierigerer Arbeitsverhältnisse unter Umständen eine Zurückhaltung im Engagement in solchen Dingen“ (*Anm.: gemeint war die*

damals betriebsintern heftig diskutierte Betriebsversammlung) zeigen würden, sei eigentlich von ihm selbst und nicht vom Antragsgegner gekommen.

Zur Befragung der aus Ungarn stammenden Auskunftsperson Frau D ist festzuhalten, dass diese zunächst angab, dass der Antragsgegner gesagt habe „*So etwas wie Dich hat man früher erschossen*“. Dabei habe der Antragsgegner den Betroffenen direkt angesehen und nicht allgemein in den Raum geschaut.

An die Aussage des Antragsgegners am 20.4.2011 in der Küche könne sie sich nicht mehr genau erinnern – diese sei jedoch in die Richtung gegangen, dass „wir uns nicht zu wundern bräuchten, wenn in Österreich die Ausländer gehasst würden“.

Zur Frage, wie Frau C und Frau E auf die Aussage des Antragsgegners am 19.4.2011 reagiert hätten, gab sie - *in Widerspruch zu ihrem eigenen oben zitierten Aktenvermerk* – an, dass diese gar nichts gesagt hätten. Auf Vorhalt dieses Widerspruchs erwiderte sie, es nicht mehr zu wissen.

Auf Vorhalt ihrer Aussage im ASG-Verfahren in der Verhandlung vom 28.9.2012, der zu Folge der Antragsgegner gesagt habe, „*dass wegen solcher Sachen früher die Leute erschossen worden seien*“, räumte sie ein, sich nicht mehr richtig erinnern zu können.

Letztlich führte sie aus, sich an den Wortlaut nicht mehr genau zu erinnern – sie wisse aber, „*was man damit sagen wollte*“. *Das wisse sie ganz genau!* Auf den Einwand des Vorsitzenden, dass es sich dabei um eine Interpretation ihrerseits handle, gab sie an, es so verstanden zu haben.

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.

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.

Zur Beurteilung des vorliegenden Sachverhalts ist zu bemerken, dass die oben dargelegten Ergebnisse der mündlichen Befragung der angehörten Auskunftspersonen und vor allem der Widerspruch im Aussageverhalten des Betroffenen zwischen dem ASG-Verfahren und dem Kommissionsverfahren nicht

dazu geeignet waren, dem Senat die im Verlangen der GAW behauptete Belästigung des Betroffenen durch die angeblichen Aussagen „*Früher hätte man Typen wie dich erschossen!*“ und „*Typen wie du werden auch in Zukunft erschossen!*“ im Sinne der Beweislastregeln des GIBG glaubhaft zu machen.

Die Aussage des Betroffenen im ASG-Verfahren betreffend seine Deutschkenntnisse („*Ich muss sagen, ich habe das so ausgesagt, wie ich es verstanden habe. Genau den Wortlaut dieser Worte weiß ich nicht, so habe ich es jedenfalls verstanden. Meine deutsche Sprache ist nicht so gut ...*“) war für den Senat der entscheidende Hinweis darauf, dass dem antragsgegenständlichen Konflikt der beiden Beteiligten offenbar ein akustisches bzw. semantisches Missverständnis des Betroffenen zugrunde gelegen war.

Nachdem mehrere für den Senat glaubwürdig wirkende Zeuginnen des antragsgegenständlichen Vorfalls übereinstimmend die vom Antragsgegner behauptete Wortfolge bestätigt hatten und die einzige die ursprüngliche Version des Betroffenen stützende Zeugin Frau D aufgrund einander diametral widersprechender Aussagen im ASG- und im Kommissionsverfahren für den Senat unglaubwürdig gewesen war, ist dieser bei Würdigung aller gehörten Aussagen zu diesem Vorfall daher davon ausgegangen, dass die vom Antragsgegner behaupteten Worte damals tatsächlich so gefallen sind und auch nicht an den Betroffenen gerichtet gewesen waren, sondern allgemein in den Raum gestellt worden seien.

Wenn nun auch allgemein in den Raum gestellte Aussagen des Antragsgegners mangels Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen und mangels konkreter Adressierung an eine bestimmte Person keine Belästigung im Sinne des GIBG darstellen, ist seitens des Senates dennoch darauf hinzuweisen, dass Aussagen wie die vom Antragsgegner getätigten Aussprüche im Arbeitsleben jedenfalls als völlig deplatziert anzusehen und daher künftig zu unterlassen seien.

Mangels ausreichender Glaubhaftmachung der im Verlangen der GAW behaupteten Belästigung des Betroffenen ist der Senat im vorliegenden Fall zur Auffassung gelangt, dass keine Belästigung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner vorliegt.