

**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 sexuellen Orientierung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Erstantragsgegner) und wegen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 6 GIBG, Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG sowie mangelnde Abhilfe bei einer Belästigung gemäß 21 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die C GmbH (in der 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. 102/2011*, erkannt:

Eine Belästigung des Betroffenen auf Grund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner

liegt vor.

Mangelnde Abhilfe bei einer Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin

liegt vor.

Eine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin bei sonstigen Arbeitsbedingungen durch die unbezahlte Verwendung des Betroffenen im Lager nach dessen Gespräch mit dem Erstantragsgegner betreffend die Belästigung

liegt vor.

Eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch die nach seiner Beschwerde erfolgte Kündigung des Betroffenen durch die Zweitantragsgegnerin

liegt vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Verlangen der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Betroffene von 21.6.2011 bis 7.11.2011 bei der Zweitantragsgegnerin als Verpacker beschäftigt gewesen und das Dienstverhältnis durch Arbeitgeberkündigung mit 7.11.2011 beendet worden sei.

Der Erstantragsgegner sei Abteilungsleiter und der direkte Vorgesetzte des Betroffenen gewesen. Etwa Ende Juli 2011 habe dieser herausgefunden, dass der Betroffene homosexuell sei. Der Betroffene habe sich mit einer Kollegin unterhalten, die ihn gefragt habe, ob er mal wieder im „XXX“ gewesen sei, was er verneint habe. (Anm: Das „XXX“ ist ein Lokal in der ... Homosexuellen-Szene). Sie habe ihn dann gefragt, ob er mit seinem Partner noch zusammen sei, worauf er dies bejaht und gemeint habe, er sei nun schon fast 3 Jahre mit ihm zusammen. Der Betroffene habe zuerst nicht bemerkt, dass der Erstantragsgegner das Gespräch mithören habe können, dann aber gesehen, dass er hinter ihnen gestanden sei und gegrinst habe.

Ab diesem Zeitpunkt habe der Erstantragsgegner den Betroffenen immer wieder als „Schwuchtel“ und „Homo“ beschimpft. Wenn die beiden alleine gewesen seien, habe er ihn ab diesen Zeitpunkt nur noch als „Schwuchtel“ oder „Homo“ angesprochen. Weiters habe der Erstantragsgegner ihn durch „übertrieben homosexuelles Gehabe“ imitiert, wenn er zB auf die Toilette oder ins Lager gegangen sei. Er habe ihn mit Aussagen wie „Schwuchtel, tua weiter!“ unter Druck gesetzt. Der Erstantragsgegner habe von ihm auch verlangt, ohne Mittagspause von 7.15 Uhr bis 17.00 Uhr durchzuarbeiten. Außerdem habe er ihn – unter Androhung der Kündigung – dazu gezwungen, Arbeiten im Lager zu verrichten, die für ihn körperlich zu schwer gewesen seien und für welche er gar nicht zuständig gewesen sei, da er als Verpacker eingestellt worden sei.

Der Betroffene habe wiederholt das persönliche Gespräch mit dem Erstantragsgegner gesucht und diesen ersucht, seine Belästigungen einzustellen. Der habe jedoch nicht darauf reagiert und sein diskriminierendes Verhalten weiter fortgesetzt.

Da diese Gespräche keinerlei Wirkung gezeigt hätten und die Belästigungen und Schikanen eine unerträgliche Intensität erreicht hätten, habe sich der Betroffene an Herrn D als Seniorchef des Unternehmens gewendet. Herr D sei nach wie vor täglich in der Firma und für den Produktionsteil des Unternehmens verantwortlich, während Herr F, der aktuelle Geschäftsführer, für das Lager zuständig sei. Es werde im

Unternehmen kommuniziert, dass jeweils einer der beiden für die Mitarbeiter im entsprechenden Teil des Unternehmens zuständig sei. Es sei auch dem Betroffenen zu Beginn seines Dienstverhältnisses mitgeteilt worden, er solle sich – nach dem Erstantragsgegner – an Herrn D wenden, wenn er etwas brauche. Der Betroffene habe Herrn D Mitte August über die Belästigungen und die Diskriminierungen bei den Arbeitsbedingungen durch den Erstantragsgegner informiert. Herr D habe ihn lediglich an den Erstantragsgegner verwiesen und gemeint, der sei sein Abteilungsleiter und der wisse schon was er tun müsse.

Die massive Drucksituation und die andauernden Belästigungen hätten den Betroffenen so sehr belastet, dass dieser sich ab 13.9.2011 bis 4.11.2011 im Krankenstand und in ärztlicher Behandlung befunden habe.

Während seines Krankenstands habe der Betroffene einige Male mit Herrn E, dem Buchhalter der C GmbH, telefoniert. Während eines Telefonats am 29.9.2011 habe dieser angekündigt, dass der Betroffene nach Ende der Zeit der Entgeltfortzahlungspflicht gekündigt werden würde. Am 27.10.2011 habe der Betroffene bei der C GmbH angerufen und mit Herrn E gesprochen, weil er seinen Lohnzettel benötigte. Herr E habe abermals angekündigt, dass er nach Ende der Frist für die Entgeltfortzahlung die Kündigung erhalten werde. Der Betroffene habe ausdrücklich nachgefragt, ob Herr E dazu befugt sei, ihm gegenüber die Kündigung auszusprechen, was von diesem vereint worden sei. Er habe angegeben, es werde sich diesbezüglich noch jemand von der Firma mit ihm in Verbindung setzen.

Nach einem Interventionsschreiben der GAW habe Herr F, Geschäftsführer der C GmbH in seiner Stellungnahme angegeben, persönlich nicht über die Vorwürfe des Betroffenen informiert worden zu sein. Derartige Beschwerden seien im Unternehmen, das bereits seit nahezu 40 Jahren bestehe, noch nie aufgetreten. Das Dienstverhältnis mit dem Betroffenen sei zwischenzeitig aufgelöst worden.

Nach einem neuerlichen Schreiben der GAW habe der Geschäftsführer lediglich mitgeteilt, dass der Erstantragsgegner derartige Äußerungen nicht getätigt habe. Außerdem werde der Betroffene mit 7.11.2011 aus dem Unternehmen ausscheiden. Der Erstantragsgegner habe der GAW gegenüber ausgeführt, dass die Behauptungen des Betroffenen seien unrichtig. Dessen sexuelle Orientierung habe für ihn keine Bedeutung. Es habe lediglich rein sachbezogene geringfügige Differenzen mit ihm gegeben, wie mit anderen Mitarbeitern auch. Er habe durchaus gute Arbeit geleistet.

Die Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ergebe sich nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft aus folgenden Überlegungen:

### **Belästigung**

Die wiederholten Titulierungen als „Schwuchtel“ und „Homo“ durch den Erstantragsgegner im Zeitraum zwischen Ende Juli und Anfang September 2011 und das Nachäffen nehmen klar auf die sexuelle Orientierung des Betroffenen Bezug, seien für ihn verletzend und entwürdigend gewesen und hätten das Arbeitsumfeld stark belastet.

### **Mangelnde Abhilfe**

Der Betroffene sei einerseits von einem seiner Vorgesetzten verbal diskriminiert worden. Andererseits habe er den Seniorchef des Unternehmens, der regelmäßig im Unternehmen anwesend sei und Entscheidungen treffe, von den Belästigungen und der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch seinen Vorgesetzten gemacht. Herr D habe jedoch nur gemeint, der Erstantragsgegner wisse schon, was er zu tun hätte. Er habe die somit die Beschwerde von Herrn A nicht ernst genommen, sondern vielmehr den Erstantragsgegner in Schutz genommen.

### **Sonstige Arbeitsbedingungen**

Ab dem Zeitpunkt, an dem der Erstantragsgegner von der homosexuellen Orientierung des Betroffenen Kenntnis erlangt habe, habe er diesen zu schweren Arbeiten im Lager eingeteilt, durch die der Betroffene körperlich überfordert und für die er nicht zuständig gewesen sei. Er habe ihn – unter Androhung der Kündigung – auch gezwungen, ohne Mittagspause von 7.15 Uhr bis 17.00 Uhr durchzuarbeiten und ihn mit Aussagen wie „Schwuchtel, tua weiter!“ unter Druck gesetzt.

### **Benachteiligungsverbot**

Da sich der Betroffene über Beleidigungen gegenüber seiner Person bei Herrn D beschwert und sich zur Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet habe, liegt die Vermutung nahe, dass man ihn als „unangenehm“ empfand und aus dem Unternehmen entfernen wollte. Auch die Tatsache, dass im Antwortschreiben an die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 7.10.2011 darauf hingewiesen wurde, dass das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich von Seiten des Dienstgebers gelöst wurde, deutet darauf hin, dass dies passiert sei, um sich nicht weiter mit den Vorwürfen gegen das Unternehmen befassen zu müssen. Es sei daher stark zu vermuten, dass die Kündigung des Dienstverhältnisses durch den

Arbeitgeber die Reaktion auf die Beschwerde des Betroffenen über die Diskriminierungen sowie die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft darstelle.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass festgehalten werde, dass das Vorbringen des Betroffenen und die darin enthaltenen Anschuldigungen - wenn im Folgenden einzelne Punkte nicht ausdrücklich außer Streit gestellt werden - vollinhaltlich bestritten werden.

Es werde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine bestimmte sexuelle Orientierung betreffend die Mitarbeiter der Zweitantragsgegnerin von der Gründung des Unternehmens bis zum heutigen Tage weder Entscheidungskriterium für die Auswahl des Personals gewesen sei noch Anlass für Diffamierungen jeglicher Art geboten habe. Vielmehr stehen der persönliche Einsatz eines jeden Mitarbeiters und die fachliche Kompetenz im Vordergrund. Im Sinne und nach dem Vorbild eines funktionierenden und erfolgreich wirtschaftenden Unternehmens sei eine professionelle Einstellung der Angestellten wichtig und es bleibe daher weder Zeit noch Raum für Diskriminierungen.

Der Erstantragsgegner sei als Angestellter der Zweitantragsgegnerin seit nunmehr 18 Jahren im Unternehmen tätig und es spreche auch diese langjährige gegenseitige Treue einerseits für die Qualität des Unternehmens als Arbeitgeberin und andererseits für die hervorragende Leistung des Erstantragsgegners im Betrieb. In diesen knapp 2 Jahrzehnten von dessen Tätigkeit habe es keinerlei gröbere menschliche Konflikte zwischen diesem und der restlichen Belegschaft gegeben. Diesbezüglich werde nochmals festgehalten, dass die Zweitantragsgegnerin Mitarbeiter verschiedenster Nationalitäten, Konfessionen und sozialen Schichten beschäftige und dies auch mit dem Wissen, dass eine solche Vielfalt selbstverständlich unterschiedliche Einstellungen zu Gebräuchen, Traditionen und auch andere Formen der Geschlechtergemeinschaft mit sich bringe. Wäre dem Unternehmen tatsächlich etwas daran gelegen bestimmte Menschen auszugrenzen und nicht zu beschäftigen, würde das Unternehmen in der eben geschilderten Form sicherlich nicht bestehen.

Unstrittig sei auch, dass - wo immer Menschen aufeinander treffen - von Zeit zu Zeit geringfügige Differenzen und Meinungsverschiedenheiten entstehen können, welche selbst bei höchster Sorgfalt und Rücksichtnahme nicht zu verhindern seien. Jedoch

beziehen sich solche im gegenständlichen Unternehmen - wenn überhaupt - lediglich auf fachliche Gesichtspunkte und können solcherart entstehende Reibungspunkte durchaus auch einen Impuls zur Reflexion und Schaffung neuer ablaufoptimierender Ideen auslösen. Hierbei habe es auch im Zusammenhang mit der betroffenen Person keinerlei Unterschiede gegeben und diese sei weder in Bezug auf die vorherrschenden Arbeitsbedingungen schlechter gestellt noch verbal verunglimpft und schikaniert worden.

Es werde darüber hinaus darauf hingewiesen, dass der Erstantragsgegner trotz der unverständlichen Anschuldigungen des Betroffenen gegen diesen keinen Groll hege und laut seinen Aussagen mit dessen Arbeit stets zufrieden gewesen sei. Auch sei er nie einem Mitarbeiter des Betriebes in irgendeiner Form zu nahe getreten und die Vorwürfe des Betroffenen seien daher mehr als unverständlich und darüber hinaus auch haltlos.

Aus den eben angeführten Gründen habe auch für die Zweitantragsgegnerin und ihre zur Vertretung nach außen berufenen Organe zu keinem Zeitpunkt Handlungsbedarf in der Hinsicht bestanden, dass einer etwaigen Diskriminierung entgegenzuwirken gewesen wäre.

Abschließend werde noch darauf hingewiesen, dass der Betroffene keinerlei Beweise angeboten habe, aus welchen hervorgehe, dass den Antragsgegner/innen ein Fehlverhalten vorzuwerfen sei. Auch die Behauptung, wonach dieser vermutlich aufgrund seiner sexuellen Orientierung gekündigt worden sei, da sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im zeitlichen Nahbereich des ungewollten Outings befunden habe, sei lediglich ein Indiz und daher sei die Beibringung von geeigneten Beweisen noch lange nicht entbehrlich.

Der Betroffene bestätigte bei seiner Befragung den im Verlangen der GAW geschilderten Sachverhalt und ergänzte, dass die Belästigungen durch den Erstantragsgegner begonnen hätten, nachdem dieser zufällig ein Gespräch zwischen ihm und einer Kollegin mitangehört habe. Der Erstantragsgegner habe ihn wiederholt als „Schwuchtel“ bezeichnet - als er diesen darauf angesprochen habe, was das solle, habe der Erstantragsgegner gemeint, dass es „ihm nicht passe, dass er mit einem warmen Bruder zusammenarbeiten müsse“. Ferner habe er auch seine Bewegungen nachgeäfft, was auch von einer Kollegin beobachtet worden sei. Eine

Beschwerde beim Seniorchef D habe nichts genützt, da ihn dieser wieder an den ihn belästigenden Erstantragsgegner verwiesen habe.

Die ihm vom Erstantragsgegner angeordnete Arbeit im Lager, für die er ihm Gegensatz zu den dort tätigen Kollegen keine Erschwerniszulage erhalten habe, sei für ihn so schwer gewesen, dass er am Ende eines Arbeitstages „mehr als fertig“ gewesen sei. Auch eine diesbezügliche Beschwerde bei Herrn D sei nicht zielführend gewesen, da dieser gemeint habe, dass „man zusammenhalten müsse und dass es schon seine Richtigkeit haben werde“.

Auf Grund von physischer Erschöpfung und psychischen Beschwerden wegen der andauernden Belästigungen durch den Erstantragsgegner sei er schließlich in den Krankenstand gegangen, der von Herrn E ihm gegenüber telefonisch so kommentiert worden sei, dass „er dies ja fein hinbekommen habe, gerade, als man ihn kündigen habe wollen, sei er ihn den Krankenstand gegangen“.

Der Erstantragsgegner, der Vertreter der Zweitantragsgegnerin Herr F sowie die Auskunftspersonen D und E haben der zweimaligen Ladung des Senates als notwendig erachtete Auskunftspersonen zur Klärung der behaupteten Diskriminierung nicht Folge geleistet, weswegen das Verfahren – wie den Genannten und der rechtsfreundlichen Vertretung bereits in der zweiten Ladung angekündigt – ohne deren persönliche Befragung durch den Senat fortgesetzt und abgeschlossen worden ist.

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.

§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 26 gilt sinngemäß.

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 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.

Der vorliegende Fall gibt vorab Anlass zu einigen Bemerkungen betreffend das Verhalten des den Erst- und die Zweitantragsgegnerin vertretenden Rechtsanwaltes Dr. X im GBK-Verfahren:

Bereits mit Mailverkehr vom 17.1.2012 wurde seitens der Geschäftsführung des Senates klargestellt, dass es sich bei der GBK um ein staatliches **Organ sui generis**

handelt und daher *keine Rechtshilfebehörde* in ... – Dr. X hatte zuvor um eine Übermittlung des Aktes „an die Rechtshilfebehörde in ...“ ersucht – existiert, was von diesem durch Antwort vom 7.2.2012 auch zur Kenntnis genommen wurde (*Anm.:* Ein PDF-Dokument des Aktes wurde zur Akteneinsicht per Mail an Dr. X übermittelt).

Dessen ungeachtet wurden **vier** weitere Schreiben (21.1.2013, Mail vom 22.3.2013, 2.4.2013 sowie 24.6.2013) mit dem Wunsch einer Einvernahme im Rechtshilfeweg vorgelegt - mehrfach wurde überdies dargelegt, dass es den vom Senat geladenen Auskunftspersonen B, D, E und F - trotz den Auskunftspersonen zu refundierenden Reisekosten - aus beruflichen Gründen „absolut unmöglich“ sei, der Ladung des Senates nach Wien nachzukommen.

Der Senat sieht sich daher zum Hinweis veranlasst, dass für ihn der Eindruck entstanden ist, dass seitens des Rechtsanwalts gegenüber seinen Klienten nicht in hinreichendem Ausmaß sowohl auf das Erfordernis als auch auf die Sinnhaftigkeit der Mitwirkung in einem Verfahren vor einer staatlichen Institution - um dem gutachterlichen Gremium vor allem im Hinblick auf die verfahrensrelevante Glaubwürdigkeit des Vorbringens den eigenen Standpunkt überzeugend darzulegen - hingewirkt worden sein dürfte.

Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit dem Umstand zu beschäftigen, dass nur der Betroffene der Ladung als Auskunftsperson Folge geleistet hat. Da der mündliche Teil des Verfahrens einen essentiellen Faktor zur Beurteilung der Glaubwürdigkeit von Auskunftspersonen und deren Vorbringen darstellt, konnte der Senat seinen Erwägungen daher nur die Aussage des Betroffenen zu allen im Verlangen der GAW behaupteten Diskriminierungen zu Grunde legen.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben - der Betroffene hat bei seiner Befragung dem Senat die Vorfälle mit dem Erstantragsgegner und die Reaktion von Herrn D, als er sich an diesen wegen Abhilfe betreffend die Belästigungen des Erstantragsgegners gewendet hatte, sehr glaubwürdig geschildert.

Augenfällig war für den Senat, dass der Betroffene noch immer von den damaligen Vorfällen mit dem Erstantragsgegner verletzt und sowohl emotional als auch mental betroffen gewirkt hat. Der Senat hat daher dessen Aussage über das Verhalten des Erstantragsgegners als absolut glaubwürdig eingestuft hat, zumal es überhaupt keine Indizien dafür gegeben hat, dass der Betroffene die von ihm vorgebrachten Vorfälle nur erfunden haben könnte, da er angab, dass ihm die Arbeit anfangs viel Spaß gemacht und es keine Probleme gegeben habe.

Mangels eines substantiierten Vorbringens seitens des Erstantragsgegners zu den behaupteten verbalen Belästigungen des Betroffenen als „Schwuchtel“, „Homo“ und dessen belästigende Gesten durch Nachäffen sowie des Vorbringens der Zweitantragsgegnerin, welches sich in dem Hinweis erschöpft, dass der Erstantragsgegner ein langjähriger Mitarbeiter sei sowie mangels des persönlichen Eindrucks von den anderen in die Geschehnisse involvierten Personen ist der Senat daher – unter Bezugnahme auf die im Verlangen der GAW vorgebrachten Vorfälle – und unter Zugrundelegung der für ihn sehr glaubwürdigen Aussage des Betroffenen zur Auffassung gelangt, dass sowohl eine Belästigung des Betroffenen auf Grund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner als auch mangelnde Abhilfe bei einer Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin sowie eine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund der sexuellen Orientierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Verwendung des Betroffenen im Lager und eine Verletzung des Benachteiligungsverbot durch die nach der Beschwerde des Betroffenen und der Intervention der GAW erfolgte Kündigung vorliegen.

#### Vorschlag:

Es wird daher sowohl dem Erstantragsgegner als auch der Zweitantragsgegnerin die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Betroffenen vorgeschlagen. Binnen 2 Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses ist dem Senat über die Umsetzung des Vorschlags schriftlich zu berichten.